

機関名	甲州市役所
任命権者	甲州市長・甲州市教育委員会教育長 ・本市の市長部局と教育委員会は障害者雇用率制度における特例認定を受けており、職員採用や職員定数管理も分けずに実施していることから、市役所全体で障害者の活躍推進に向けた取り組みを行うため、各任命権者が連名で計画を策定するものである。
計画期間	令和2年度～令和6年度までの5年間
甲州市における障害者雇用率の状況	障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されている。本市の障害者雇用については、法定雇用率を下回る状況が続いていたが、障害者枠での職員採用や非常勤職員の採用を積極的に進め、令和2年度から法定雇用率に達する予定である。障害者の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職場の環境づくりに努めるとともに、全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組みを推進していく。 (参考) 令和元年12月1日現在の本市の実雇用率 実雇用率 2.12% 法定雇用率 2.5%
目標	
① 採用に関する目標	・各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報による把握・進捗管理を行う。
② 定着に関する目標	・不本意な離職者を極力生じさせない ・障害者の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、環境づくりに努める。 (評価方法) 毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する整備体制	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害のある職員本人や組織で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置する。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図る。 ・ 「障害者職業生活相談員」を福祉課から選任する。 ・ 「障害者雇用推進者」を総務課人事担当及び教育総務課教育総務担当から選任する。 ・ 組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、必要に応じて関係者間において情報を共有する。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「障害者雇用推進者」は、障害者への理解を深め、適切に支援を行うため、労働局等が実施する研修を受講する。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害の特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていく。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談窓口への相談のほか、所属長による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。 ・ 措置を講じるに当たっては、障害者である職員の要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。
(2) 募集 ・ 採用	<p>募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること ・ 「自力通勤可能」や「介助者なしで業務遂行可能」などといった条件を設定すること ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること
(3) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属の管理監督者による人事評価面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障害のある職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図るものとする。 ・ ワークライフバランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を推進する。 ・ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等の取組を進める。
4 その他	
	<p>○障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>