

機関名	甲州市役所
任命権者	甲州市長・甲州市教育委員会 ○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7年度～令和11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、法定雇用率を上回る状況が続いていたが、令和6年度より法定雇用率が2%引き上げられ、法定雇用率を下回った。障害者枠での職員採用や会計年度任用職員の採用を積極的に進め、障害者と働くための研修等を行い、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、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6年12月1日現在の本市の実雇用率 実雇用率 2.66% 法定雇用率 2.8%
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。
③ ワークエンゲージメントに関する目標	○初年度の基準を上回る ※初年度は実態に関するデータを収集する。 (評価方法) 職場意識調査等により把握・進捗管理
④ キャリア形成に関する目標	○障害者が担当する職種を1増とする。 (評価方法) 人事記録を基に把握・進捗管理
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する整備体制	
(1) 組織面	○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」を障害者職業生活相談員資格認定講習修了者から選任する。 ○「障害者雇用推進者」を総務課人事・研修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	○「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、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用、人事評価等の機会に、所属長が定期的に面談を行い、障害者と職務のマッチングについての点検を行う。 ○会計年度任用職員を充てる職の予算編成にあたり、人事・研修担当において、職務の選定・創出について検討を行う。
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	○新規採用、人事評価等の機会に、所属長の面談により必要な措置等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○職場意識調査等により、改善要望について把握。
(2) 募集・採用	○募集採用にあたって、以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障害者の排除、特定の障害に限定 ・自力通勤等の条件設定 ・介助者なしの業務遂行等の条件設定
(3) 働き方	○会計年度任用職員の勤務における短時間勤務、フレックスタイム制の導入を行う。 ○年次有給休暇、その他休暇制度の利用促進
(4) キャリア形成	○人事評価、異動ヒアリング等の機会をとらえ、所属長において面談を実施し、キャリア形成について聞き取りを行う。 ○人事・研修担当において、所属長よりヒアリングを行い、研修、異動等に反映し、キャリア形成につなげる。
(5) その他の人事管理	○人事ヒアリング、人事評価等の面談をとらえ、状況把握、体調配慮を行う。 ○職場環境調査を実施し、要望事項等を把握・進捗管理を行う。 ○異動アンケートを実施し、キャリア形成の希望、適した職務内容の把握を行い、人事異動に反映する。
4 その他	
	○国等による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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。