

## 障害者活躍推進計画

機関名	田辺市(市長部局)
任命権者	田辺市長
計画期間	令和3年4月1日から令和4年3月31日まで
田辺市(市長部局)における障害者雇用に関する課題	田辺市(市長部局)は、本計画の始期時点では、法定雇用率は達成しているが、障害者である職員の活躍のため、障害の特性に応じた対応が課題である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 (令和4年3月31日時点) 2.60%以上 (参考)令和3年3月31日時点の実雇用率 3.23% 令和2年6月1日時点の実雇用率 2.91% (評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理
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。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 前年度に実施した実態に関するアンケート調査結果に基づき対応策を検討する。
④キャリア形成に関する目標	【障害のある人が担当する職務の拡大】 ・障害のある人を対象とした職員採用試験を行う。 ・障害のある職員の活躍につながる職務の選定・創出を検討する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	・障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ・障害者職業生活相談員として総務課人事係長を選任する。 ・田辺市における各任命権者ごとに選任した障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員等で「障害者雇用推進チーム」を令和2年9月1日に組織している。原則として年1回以上、本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ・紀南障害者就業・生活支援センターと連携し、本計画の推進に向けた情報共有を図る。
(2)人材面	・和歌山労働局の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に職員を参加させ、障害の特性や共に働くうえでの必要な配慮についての理解、促進を図る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	・職務整理表や組織内アンケート等を活用し、職務の選定・創出の検討を行う。
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	・職員に対して利用制限しているエレベーターの利用について、障害の特性に応じて利用を認める。 ・障害のある職員から要望があった場合は、就労支援機器の導入を検討する。 ・障害の特性に応じた作業マニュアル等の見直しを行う。 なお、上記の対応を行うに当たっては、障害のある人からの要望や障害の特性を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に行う。
(2)募集・採用	・障害のある人を対象とした選考試験による採用を行う場合は、職場実習を積極的に活用する。 ・職員採用試験は、受験する者からの要望や障害の特性を踏まえ、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を参考に、公平かつ過度な負担にならない範囲で選考方法を工夫する。
(3)働き方	・障害のある職員からの要望や障害の特性を踏まえ、週所定労働時間20時間以上30時間未満の勤務を認める。
(4)キャリア形成	・障害のある職員の希望や障害の特性を踏まえつつ、専門職の会計年度任用職員の職務内容に応じて研修を行う。
(5)その他の人事管理	・所属長は、随時面談を行う等により、障害のある職員の状況や体調の把握を行う。 ・中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害がある状態)となった職員からの希望や障害の特性を踏まえて、職務の選定や職場環境の整備等を検討する。
4. その他	
	・「田辺市障害者就労施設等からの物品調達の推進を図るための方針」に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図る。