

八代市職員障がい者活躍推進計画

令和2年3月

<合同版>

八 代 市 長
八 代 市 議 会 議 長
八 代 市 教 育 委 員 会
八 代 市 選 挙 管 理 委 員 会
八 代 市 代 表 監 査 委 員
八 代 市 農 業 委 員 会

作成趣旨

国及び地方公共団体の機関においては、障害者雇用率制度における法定雇用率達成に向けた取組を進めることが求められている中で、平成30年には多くの機関において不適切な計上があったことが判明しました。また、障がい者雇用を進める上では、障がい者一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要とされています。

こうした状況をうけて、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の一部が改正され、国及び地方公共団体の機関においては、国が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を作成することとされましたので、このたび「障がい者活躍推進計画」を各部局において作成しました。

計画目次

◇ 八代市（市長部局）	1
◇ 八代市水道局	4
◇ 八代市議会事務局	7
◇ 八代市教育委員会	9
◇ 八代市選挙管理委員会事務局（公平委員会事務局）	12
◇ 八代市監査委員事務局	14
◇ 八代市農業委員会事務局	16

「障がい」の表記について

本計画において、「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

機関名	八代市（市長部局）
任命権者	八代市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八代市（市長部局）における雇用に関する課題	<p>八代市（市長部局）は、障害者雇用率制度において特例認定を受け、八代市教育委員会及び八代市水道局と合算して雇用率を算出しているが、令和元年12月31日時点において法定雇用率を達成するに至っていない状況である。</p> <p>速やかに法定雇用率を達成できるように採用活動を行い、また、採用者についても不本意な離職を防ぎ定着を図るための体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※八代市、八代市教育委員会、八代市水道局で合算して法定雇用率を達成する （参考）【八代市】 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.28% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】80.0% （評価方法）毎年4月時点で在籍している障がいのある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として市長公室長を選任する。</p> <p>○令和2年3月までに、障害者雇用推進者、人事担当課の職員を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がいのある常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年4月までに、人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）を整備し、役割分担を関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行</p>

		う。
(2)人材面		○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む)全員について、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障がいのある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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		○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用		○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。 ○採用予定者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 </div>
(3)働き方		○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成		○全職員を対象とする研修等で障がいのある職員が受講する際において、必要な合理的配慮を検討し、本人が希望に応じて受講できるようにする。
(5)その他の人事管理		○中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。)である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取

	<p>組を行う。</p> <p>○所属の管理監督者による面談や、人事担当者との面接を通じて、障がいのある職員一人ひとりが障がい特性や能力、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。</p> <p>○非常勤の職員等で本人が希望する場合には、就労パスポート等の活用により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	<p>○八代市障がい者就労施設等優先調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

機関名	八代市水道局
任命権者	八代市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八代市水道局における雇用に関する課題	<p>八代市水道局は、職員総数が20人程度の小規模な機関であり、これまで障がいのある人に限定した募集・採用は行っていないが、障害者雇用率制度において特例認定を受け、八代市（市長部局）及び八代市教育委員会と合算して雇用率を算出しており、令和元年12月31日時点において法定雇用率を達成するに至っていない状況である。</p> <p>速やかに法定雇用率を達成できるよう、他の機関と互いに連携を図りつつ、採用・定着等に関する各種取組が必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※八代市、八代市教育委員会、八代市水道局で合算して法定雇用率を達成する （参考）【八代市】 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.28% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】80.0% （評価方法）毎年4月時点で在籍している障がいのある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として水道局長を選任する。</p> <p>○令和2年4月までに、八代市（市長部局）とその他機関の人事担当課で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年4月までに、人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）について、役割分担を関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行</p>

		う。
(2)人材面		○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障がいのある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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		○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用		○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 </div> ○障がいのある採用予定者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行う。
(3)働き方		○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成		○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の研修を受講させる。
(5)その他の人事管理		○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○年3回の定期的な面談又は必要に応じて行う随時面談の際に、状況把握・体調配慮を行う。

	○非常勤の職員等で本人が希望する場合には、就労パスポート等の活用により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
	○八代市障がい者就労施設等優先調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	八代市議会事務局
任命権者	八代市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八代市議会事務局における雇用に関する課題	<p>八代市議会事務局においては、職員総数が10人程度の小規模な機関であり、これまで障がいのある人に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>職員が中途障がい者となる場合や、他の機関からの出向等により障がいのある職員が在籍する可能性もあるが、組織的な体制整備を特段行っていない。</p>
目標	
①採用に関する目標	在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として議会事務局次長を選任する。</p> <p>○令和2年4月までに、市長部局とその他機関の人事担当部署で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年4月までに、人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）について、役割分担を関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職</p>

	員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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	<p>○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 </div> <p>○障がいのある採用予定者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p>
(3) 働き方	<p>○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の研修を受講させる。
(5) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○年3回の定期的な面談又は必要に応じて行う随時面談の際に、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○非常勤の職員等で本人が希望する場合には、就労パスポート等の活用により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	○八代市障がい者就労施設等優先調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	八代市教育委員会
任命権者	八代市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八代市教育委員会における雇用に関する課題	<p>八代市教育委員会は障害者雇用率制度において特例認定を受け八代市（市長部局）及び八代市水道局と合算して雇用率を算出しているが、令和元年12月31日時点において法定雇用率を達成するに至っていない状況である。</p> <p>速やかに法定雇用率を達成できるよう、他の機関と互いに連携を図りつつ、採用・定着等に関する各種取組が必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>※八代市、八代市教育委員会、八代市水道局で合算して法定雇用率を達成する</p> <p>（参考）【八代市】 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.28%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】80.0%</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障がいのある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として教育政策課長を選任する。</p> <p>○令和2年4月までに、八代市（市長部局）とその他機関の人事担当課で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年4月までに、人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）について、役割分担を関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>

(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障がい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	<p>○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 </div> <p>○障がいのある採用予定者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行う。</p>
(3) 働き方	<p>○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の研修を受講させる。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○年3回の定期的な面談又は必要に応じて行う随時面談の際に、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○非常勤の職員等で本人が希望する場合には、就労パスポート等の活</p>

		用により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他		
		○八代市障がい者就労施設等優先調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	八代市選挙管理委員会事務局
任命権者	八代市選挙管理委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八代市選挙管理委員会事務局における雇用に関する課題	<p>八代市選挙管理委員会事務局においては、職員総数が10人以下の小規模な機関であり、これまで障がいのある人に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>職員が中途障がい者となる場合や、他の機関からの出向等により障がいを有する職員が在籍する可能性もあるが、組織的な体制整備を特段行っていない。</p>
目標	
①採用に関する目標	在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として選挙管理委員会事務局長を選任する。</p> <p>○令和2年4月までに、市長部局とその他機関の人事担当部署で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年4月までに、人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）について、役割分担を関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職</p>

	員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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	<p>○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 </div> <p>○障がいを有する採用予定者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行う。</p>
(3) 働き方	<p>○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の研修を受講させる。
(5) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○年3回の定期的な面談又は必要に応じて行う随時面談の際に、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○非常勤の職員等で本人が希望する場合には、就労パスポート等の活用により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。</p>
4. その他	
	○八代市障がい者就労施設等優先調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	八代市監査委員事務局
任命権者	八代市代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八代市監査委員事務局における雇用に関する課題	<p>八代市監査委員事務局においては、職員総数が5人程度の小規模な機関であり、これまで障がいのある人に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>職員が中途障がい者となる場合や、他の機関からの出向等により障がいを有する職員が在籍する可能性もあるが、組織的な体制整備を特段行っていない。</p>
目標	
①採用に関する目標	在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任する。</p> <p>○令和2年4月までに、市長部局とその他機関の人事担当部署で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年4月までに、人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）について、役割分担を関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職</p>

	員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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	<p>○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 </div> <p>○障がいのある採用予定者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p>
(3) 働き方	<p>○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の研修を受講させる。
(5) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○年3回の定期的な面談又は必要に応じて行う随時面談の際に、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○非常勤の職員等で本人が希望する場合には、就労パスポート等の活用により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	○八代市障がい者就労施設等優先調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	八代市農業委員会事務局
任命権者	八代市農業委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八代市農業委員会事務局における雇用に関する課題	<p>八代市農業委員会事務局においては、職員総数が10人以下の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>職員が中途障がい者となる場合や、他の機関からの出向等により障がいを有する職員が在籍する可能性もあるが、組織的な体制整備を特段行っていない。</p>
目標	
①採用に関する目標	在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任する。</p> <p>○令和2年4月までに、市長部局とその他機関の人事担当部署で設置する「障がい者雇用推進チーム」の構成員として職員を選出する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年4月までに、人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員等）について、役割分担を関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や、今後採用する職員の能力や希望も踏まえ、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職</p>

	員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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	<p>○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 </div> <p>○障がいのある採用予定者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行う。</p>
(3) 働き方	<p>○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の研修を受講させる。
(5) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○年3回の定期的な面談又は必要に応じて行う随時面談の際に、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○非常勤の職員等で本人が希望する場合には、就労パスポート等の活用により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	○八代市障がい者就労施設等優先調達方針に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。