熊本市交通局障がい者活躍推進計画

機関名	熊本市交通局
任命権者	熊本市交通事業管理者
計画期間	令和２年（2020 年）６月１日～令和５年（2023 年）３月 31 日
障がい者雇用に関する課題	当局において、令和元年度現在、法定雇用率は達成しているが、今後法定雇用率は令和３年（2021 年）４月より前に 0.1% の引き上げが行われる一方、障がい者の退職等により将来雇用率が低下する見込みである。 今後は、障がい者の雇用確保のため、市長事務部局との人事交流を行うことに加え、局独自においても、正職員や会計年度任用職員として、障がい者の採用検討を行うなど、新たな雇用形態を模索する必要がある。
目標	
（1）採用に関する目標	【実雇用率】当該年６月１日時点の法定雇用率以上 ※令和元年（2019 年）６月１日時点の障がい者雇用率：2.63% （評価方法）毎年の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 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
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	○交通局総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、局内の取組を推進する。 ○交通局総務課総務班主査を「障害者職業生活相談員」として選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談受付、指導を行う。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等変更が生じるため、定期的に更新を行う。
（2）人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者には、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。 ○局の全職員に対し、障がいへの理解を深めるために熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
２．障がい者の活躍の基本となる職務の整備	
（1）業務とのマッチング	○新たに採用する職員の特性や希望を把握するため、採用前の段階で面談を行い、業務との適切なマッチングを図る。

	○採用後は自己申告制度を通じて職員の特性や希望を把握し、業務との適切なマッチングを図る。 ○所属長は障がいのある職員の特性や希望を把握するため定期的に面談を行い、業務分担や所属内での配置など、必要に応じて検討を行う。
（2）職務の選定と創出	○職員の能力や希望を踏まえ、障がいのある職員の能力が発揮できる職務の選定及び創出について検討を行う。
３．活躍を推進するための環境整備・人事管理	
（1）職場環境	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト変更、就労支援機器の購入等、過重な負担にならない範囲で適切に対応を行う。 ○職員一人ひとりが、障がいのある職員や障がい特性に関する正しい知識を修得し、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、必要な研修及び啓発を行う。
（2）募集・採用	○募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・「自力で通勤できる」、「介助者なしで業務遂行が可能」、「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」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け入れを実施すること。
（3）働き方	○障がいのある職員の個々の状況や業務内容等に応じて在宅勤務や勤務時間の繰り上げ繰り下げを活用するなど、多様で柔軟な働きやすい勤務環境を整備する。 ○年次有給休暇等の各種休暇の取得を促進し生活と仕事の調和を図る。 ○長時間労働の縮減を図る。
（4）キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、当局で実施する研修等への参加や熊本市で実施している各種研修等の教育訓練への参加を促す。
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及び熊本市における障害者就労施設等からの物品等の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および役務の調達の一層の推進を図るため、施設等への発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進する。	