

綾瀬市障がい者活躍推進計画

1 趣旨

令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「法律」という。）の改正を受け、国及び地方公共団体が障がい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り組みを総合的かつ効果的に実施するため障害者活躍推進計画の作成が義務付けられました。

また、令和元年12月には法律に基づき厚生労働省が障害者活躍推進計画作成指針（以下「指針」という。）を作成しました。

これらを受け、本市でも障がい者の採用活動、任用、定着、そして能力の有効活用が図られるように綾瀬市障がい者活躍推進計画を作成します。

なお、指針では計画は任命権者ごとに作成することとなっておりますが、本市では採用活動や職員の情報等の取り扱いを市長部局が行っており、障がい者の活躍を推進していくためには、市長部局が中心となり各行政委員会（任命権者）と連携することが効果的と考え合同で計画を作成します。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間で計画期間とします。

計画期間内においても、毎年度、取組状況を等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 課題

- ・障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が現行の2.5%から令和3年4月1日までに2.6%となる予定のため、障がい者の雇用を引き続き推進していく必要があります。
- ・定年前に退職する障がいを持った職員がいることから定着状況についての把握や退職理由を分析するなど長く勤務できる環境を整える必要があります。
- ・各障害種別の職員の採用や採用後の定着を推進していくためには、働きやすい環境の整備の拡充を図る必要があります。

4 目標・取組内容

(1) 雇用率に関する目標

【目標】

- ・各年度の6月1日現在の障がい者雇用率が法定雇用率を満たすことを目指します。

※市長、教育委員会、議会、監査、選挙管理委員会、農業委員会の各任命権者を合算して法定雇用率を達成します。

【評価方法】

- ・毎年度、任用している障がい者の人数を把握し、障害者雇用率の進捗管理を行います。

【取組内容】

- ・必要に応じて障がい者を対象とした採用試験の実施をします。
- ・特別支援学校、就労支援機関、ハローワーク等と連携や情報交換を行います。

(2) 採用に関する目標

※職員の採用活動を行うのは市長部局のみのため市長のみ

【目標】

- ・業務の切り分けや環境整備をすることで障がいを持っていても働きやすい職場となるよう努めるとともに、障がい者を対象とした採用試験の実施も行います。

【評価方法】

- ・障がい者を対象とした採用試験を実施した場合に障がい種別を限定していないかチェックを行います。

【取組内容】

- ・募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わないようにします。
 - ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
 - ② 自力で通勤できることといった条件を設定する
 - ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
 - ④ 「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

- ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する
- ・採用試験実施時には、ハローワーク、特別支援学校、就労支援機関等に周知をします。
- ・障がい者が担当する職務の拡大（切り分け）を行うために、ヒアリングやアンケート等を実施します。（全任命権者）

(3) 定着に関する目標

【目標】

- ・不本意な離職者を極力生じさせないようにします。（市長）
- ・障がい者が在籍した場合に不本意な離職者を極力生じさせないようにします。（市長以外の任命権者）

【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及び進捗管理を行います。（全任命権者）

【取組内容】

- ・取り組みを推進するため障害者雇用推進者を選任します。（市長）
- ・障がい者の相談を受けるため障害者職業生活相談員を選任します。（障がい者を5人以上任用している任命権者）
- ・障害者職業生活相談員として選任する職員に対し障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。（障がい者を5人以上任用している任命権者）
- ・新規に採用した障がい者については面談等により必要な配慮等を把握し必要な措置を検討します。（全任命権者）

(4) 満足度に関する目標

【目標】

- ・満足度が前年度と同等以上となることを目指します。（市長）
- ・障がい者が在籍した場合に満足度が前年度と同等以上となることを目指します。（市長以外の任命権者）

【評価方法】

- ・毎年6月時点で在籍している障がい者に対しアンケート調査を実施し把握及び進捗管理を行います。（市長）

- ・毎年6月時点で在籍している障がい者に対しアンケート調査を実施し把握及び進捗管理を行います。(市長以外の任命権者)

【取組内容】

- ・定期的にアンケートや面談等を行い障がい者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います。(全任命権者)
- ・フレックスタイム制の導入等柔軟な時間管理制度を検討します。(全任命権者)
- ・新規に採用した障がい者については面談等により必要な配慮等を把握し必要な措置を検討します。(全任命権者)(再掲)

(5) キャリア形成に関する目標

【目標】

- ・障がい者が担当する職務の拡大(切り分け)を目指します。(全任命権者)

【評価方法】

- ・毎年度ヒアリングやアンケート等を実施し把握及び進捗管理を行います。(全任命権者)

【取組内容】

- ・障がい者が担当する職務の拡大(切り分け)を行うために、ヒアリングやアンケート等を実施します。(全任命権者)(再掲)

5 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等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がい者の活躍の場の拡大を推進するように努めます。

6 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

数値目標の達成状況及び計画に掲げる取り組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。