

坂戸市障害者活躍推進計画

(令和2 ～ 6年度)

令和2年3月

坂 戸 市

I 計画策定にあたって

1. 策定の趣旨

坂戸市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、平成29年度から障害者枠を設けるなど積極的に障害者雇用に取り組んできた。

障害者の活躍は、「障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう取り組んでいくことが重要である。

これらを踏まえ、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されたとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされた。

坂戸市では、本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指し、取り組んでまいります。

2. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間とする。

3. 周知・公表

策定した計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市ホームページへ掲載して公表する。計画の改定等を行った際も同様に周知、公表する。

II 坂戸市における障害者雇用に関する課題

坂戸市においては、令和元年6月1日現在の障害者雇用率の調査において、障害者の法定雇用率（2.5%）を達成している状況ではあるが、法定雇用率の維持だけでなく、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種の取組みが必要であるため、この計画を策定するものである。

III 目標

1. 採用に関する目標 【実雇用率】 令和6年6月1日時点 2. 71%
参考 令和元年6月1日時点 2. 71%
(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 【定着率】 (10年) 90.0%
今後職員の定着状況データを把握する。
3. ワークエンゲージメントに関する目標 初年度のデータを上回る。
(評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査等を実施し、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務の拡大
(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理

IV 障害者の活躍推進に向けた取組

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職員課長を選任する。(令和元年12月1日に選任済)
- 障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、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(選任予定の者を含む。)について、埼玉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。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉労働局が開催する「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(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート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、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて改善等の検討を行う。

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

- 障害者の要望等を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。

- 新規に採用した障害者については定期的に面談等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。
- 措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ、適切、可能な範囲で実施する。

(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。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・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。
- 大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者を対象とした職場実習を積極的に行う。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者等を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

(3) 働き方

- フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度。短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの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、向上研修等の教育訓練を実施する。

(5) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行う。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。
- 中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)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。
- 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等

と障害特性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

- 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。