

東金市障がい者活躍推進計画

【令和2年度～令和6年度】

東金市長、東金市議会議長、東金市教育委員会、
東金市選挙管理委員会委員長、東金市代表監査委員、東金市農業委員会

令和2年4月

1 計画策定の背景と目的

令和元年6月14日に公布された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)」の施行に伴い、地方公共団体の任命権者は、「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(障害者活躍推進計画)」を作成することが義務付けられました。

このため、東金市においても、障がい者の採用を推進するとともに、一人ひとりが職場に定着し、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環境を維持することができるよう、「東金市障がい者活躍推進計画」を作成しました。

2 策定主体

東金市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

機関名	任命権者
東金市長	東金市長
東金市議会	東金市議会議長
東金市教育委員会	東金市教育委員会
東金市選挙管理委員会	東金市選挙管理委員会委員長
東金市監査委員	東金市代表監査委員
東金市農業委員会	東金市農業委員会

3 障がい者雇用に関する課題

障がいのある常勤職員及び会計年度任用職員が現に勤務しており、定着の状況はおおむね良好です。

その一方で、職場における障がい者への理解をより深める取組を継続して実施し、障がいのある職員が長期にわたって自信をもって活躍できる職場作りに努めるとともに、積極的な採用活動を行い、法定雇用率を達成することが課題となっています。

【参考】令和元年度

機関名	法定雇用率	実雇用率
東金市長	2.5%	1.96%
東金市教育委員会	2.5%	1.84%

4 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年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、計画の実施状況等を把握し、必要に応じて計画の見

直しを行います。

5 目標

目標は以下の任命権者ごとに設定しますが、互いに連携して対応していきます。

なお、東金市議会、東金市選挙管理委員会、東金市監査委員及び東金市農業委員会は、障がい者の任免状況を通報する機関に該当しませんが、職員に対して、障がい者雇用に関する理解を深めることを目標とします。

(1) 採用に関する目標

任命権者	目標
東金市長	目標は、各年6月1日時点での障がい者の雇用率を当該年度の法定雇用率以上とします。
東金市教育委員会	評価方法は、毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

任命権者	目標
東金市長	目標は、不本意な離職者を極力生じさせないこととします。
東金市教育委員会	評価方法は、毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

6 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として、総務部総務課の課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として、総務部総務課の職員を選任します。
- 障がい者の積極的な採用及び職場環境の向上を図るため、組織内の人的サポート体制を構築するとともに役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有します。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動及び組織改編等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

イ 人材面

- 職員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、千葉労働局等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ことで、障がいのある職員から相談を受けた際に対応ができる知識の取得とともに、障害者職業生活相談員としての責任感などの意識向上を図ります。

(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からの意見・要望や今後採用する障がい者に求める能力等を整理するため、必要に応じて障害者職業生活相談員等がアンケート等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 障がいのある職員と業務内容が適切にマッチングしているかを自己申告書等により把握し、必要に応じて業務の割振りや職場配置について検討を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 必要に応じて障がいのある職員に声掛けなどを実施することで緊張や不安を和らげるとともに、体調に合わせて適宜負担の軽減、ペース配分や業務の見直しを実施します。

イ 募集・採用

- 募集・採用に当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を踏まえ取り組み、以下のような取扱は行いません。
 - ・ 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、任期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
- 採用試験においては、受験者が試験会場にて希望する配慮事項に、最大限配慮します。

ウ 働き方

- 年次有給休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。

エ その他の人事管理

- 障がいのある職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援又は通勤への配慮等の措置を必要に応じて検討します。
- 中途障がいのある職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については、可能な範囲内で円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成のあり方について調整します。

- 障がいのある職員本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、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。

(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に関する法律（平成24年法律第50号）の趣旨を鑑み、障がい者就労施設への発注等を通じて、障がい者の活躍の場を拡大できるよう努めます。