

大網白里市職員障がい者活躍推進計画

令和2年5月1日
大網白里市長
大網白里市教育委員会

大網白里市職員障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、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。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定により、大網白里市長および大網白里市教育委員会が、各機関における障がいの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し策定する計画です。

I 計画策定に当たって

1 障がい者雇用に関する現状

大網白里市では、大網白里市（市長部局）において採用事務を行っており、受験者に対して配慮すべき事項を個別に把握しながら、障がい者を対象とした採用選考を実施しています。また、厚生労働大臣の認定を受け、大網白里市（市長部局）および大網白里市教育委員会を合算して障害者任免状況通報を行っており、令和元年6月1日時点の障がい者雇用率は、2.57%と法定雇用率である2.5%を達成している状況にあります。

2 障がい者雇用に関する課題

令和3年4月1日までに法定雇用率の2.6%への引き上げが予定されており、引き続き計画的な採用を進めていく必要があること、また、障がいのある職員のさらなる活躍を推進するため、大網白里市（市長部局）および大網白里市教育委員会それぞれにおいて、職場環境や相談体制の整備など各種の取組を行っていくことが必要となっています。

II 計画期間等

1 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、各機関において毎年度取組状況等の把握及び検証を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

2 周知・公表

本計画について作成又は改定を行ったときは、庁内グループウェアへの掲載等により、全職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況や本計画に掲げる取組の実施状況についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅲ 目標

1 障がい者の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 採用に関する目標

(目標)

各年度、大網白里市（市長部局）と大網白里市教育委員会を合算して、当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。

※令和2年度の法定雇用率：2.5%

（令和元年6月1日時点の大網白里市（市長部局）と大網白里市教育委員会の合算した実雇用率：2.57%）

(評価方法)

毎年の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

(目標)

各機関において、離職者を極力生じさせない。

(評価方法)

毎年の任免状況調査時に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

(3) キャリア形成に関する目標

(目標)

各機関において、障がい者が活躍できる新たな職域を開拓する。

(評価方法)

人事評価・事務分掌を基に把握・進捗管理を行います。

Ⅳ 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

- ア 障がい者雇用の促進及び本計画の円滑な実施を図るため、大網白里市（市長部局）においては総務課長を、大網白里市教育委員会においては管理課長を、障害者雇用推進者に選任し、執行体制の責任者として、障がい者雇用の推進を図ることとします。
- イ 指定する職員を障害者職業生活相談員に選任し、障がいのある職員から寄せられた悩みや相談に対して、必要な対応を行うこととします。
- ウ 各機関が、部局間および組織外の関係機関（千葉労働局、障がいのある職員が利用する支援機関等）と連携を図りながら、障がい者雇用に係る課題の共有や意見交換を行い、課題解決に取り組んでいきます。

(2) 人材面

- ア 障がいの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、障害者職業生活相談員に選任された者又は選任を予定している者に、千葉労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格講習」を受講させることとします。
- イ 障がいのある職員を新たに受け入れる職場に対し、障がいのある職員と共に働くに当たっての心構えなどを事前に周知します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある職員一人ひとりの特性・能力等を把握したうえで、可能な限り障がいのある職員本人の希望を踏まえ、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置等を行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

人事評価面談等により、障がいのある職員一人ひとりの状況や必要な配慮等を把握し、就労支援機器の購入など必要な措置を継続的に検討していきます。

(2) 募集・採用

- ア 採用選考に当たり、障がい特性に配慮した選考や受験者からの要望を踏まえた障がい特性への配慮を行うこととします。
- イ 募集・採用に当たり、次の取扱いを行わないこととします。
 - ・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を条件とする。
 - ・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。
 - ・就労支援機関に所属・登録しており、かつ、雇用期間中支援が受けられることを条件とする。

- ・特定の支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

各種休暇を柔軟に活用し、障がいのある職員一人ひとりの状況に応じた働き方を推進します。

(4) キャリア形成

ア 本人の設定した目標や経験に応じた業務分担や職務選定を検討することとします。

イ 本人の希望等を踏まえ、実務研修等の受講を促進します。

(5) その他の人事管理

ア 定期的な面談の設定や人事担当者の声掛けなどを通じた状況把握・体調配慮を行います。

イ 通勤手段について、障がいのある職員一人ひとりの状況に応じて柔軟に対応します。

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の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）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します。