

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく

行田市障がい者活躍推進計画

令和2年4月
行田市 市長部局

目 次

I	はじめに	……………1
II	計画期間	……………2
III	計画の推進体制	……………2
IV	取組実施状況の点検、分析及び計画の見直し	……………2
V	取組実施状況の公表	……………2
VI	目標及び取組	
	（1）採用に関する目標	……………3
	（2）定着に関する目標	……………3
	（3）職場満足度に関する目標	……………4
	（4）キャリア形成に関する目標	……………4

I はじめに

「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）」が令和元年9月6日に施行され、「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）」第7条の3第1項の規定に基づき、令和2年4月1日から障害者活躍推進計画を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、個性や障がい特性に応じて能力を有効に発揮できることです。障がい者の活躍は、様々な政策決定過程への障がい者の参画拡大の観点からも重要であり、ノーマライゼーションやバリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、障がい者の活躍を持続的に推進するためには、各部局の連携も必要です。

これらを踏まえ、本市では、法定雇用率の達成、維持及び職場環境の整備等、障がい者の活躍の拡大に、積極的に取り組む体制を整えることを目的とし、「行田市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、積極的に取り組んでまいります。

令和2年4月1日

行田市長

Ⅱ 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年間とします。

Ⅲ 計画の推進体制

本計画を策定するため、職員を構成員とした「行田市障がい者活躍推進計画検討委員会」を設置しました。

委員会では、本計画の策定、推進、取組内容の円滑な実施、達成状況の点検、分析及び計画の見直しについて協議を行うこととします。

Ⅳ 取組実施状況の点検、分析及び計画の見直し

計画に掲げた目標を達成するために、毎年8月に取組内容の実施状況を点検、分析します。実施状況に応じて、委員会を開催し、目標及び取組内容について、適切に見直しを図ります。

Ⅴ 取組実施状況の公表

本計画の取組実施状況について、毎年8月末に前年度の取組実施状況を行田市ホームページに公表します。

Ⅵ 目標及び取組

(1) 採用に関する目標

①在籍する障がい者数が、前年度を下回らないようにする。

(参考) 令和2年4月1日の障がい者雇用実人数 6人

【取組内容】

(1)障害者雇用推進者として人事課長を選任する。(令和元年9月5日に選任済)

(2)毎年、正規職員の募集を行う。

(3)定期的に会計年度任用職員を募集し、面接会を行う。

(4)募集、採用に関して以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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、雇用期間中支援がうけられること」といった条件を設定する。
- ・特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。

(2) 定着に関する目標

①任用6ヶ月以内の離職及び不本意な離職を極力生じさせないようにする。

【取組内容】

(1)勤務にあたり、障がい者に勤務に関する配慮事項要望書を提出してもらい、各所属で共有し、最大限の配慮をする。

(2)任用前に、障がい者が配属される所属職員に対し、ハローワーク所属の職場適応支援者による、障がいの特性や配慮事項等の研修を実施する。

(3)定期的に、障がい者に対し、障害者職業生活相談員やハローワーク所属の職場適応支援者との面談を実施する。

(4)毎年、障がい者に対する理解を深めるため、埼玉労働局が開催する「障害者しごとサポーター養成講座」に参加する。

(3) 職場満足度に関する目標

①職場満足度が前年度を上回るようにする。

※「職場等の満足度に関するアンケート調査」の、「満足」及び「やや満足」の全体割合を基準とする。

(計画初年度は、実態に関するデータを収集する。)

【取組内容】

(1)毎年12月に、在籍している障がい者に対し、「職場等の満足度に関するアンケート調査」を提出してもらう。

(2)障がい者の個々の特性や能力に応じた業務量を配分する。

(4) キャリア形成に関する目標

①能力向上のための研修を実施する。

【取組内容】

(1)障がい者職員の希望も踏まえつつ、能力向上研修等を実施する。

(2)障がい者職員に対して、ハローワーク所属の職場適応支援者による職場適応研修を実施する。

(3)ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇等の取得を促進する。

本計画における「障害」の表記については、法律名や法令等に基づく制度や組織名等の固有名詞など、漢字が適当な場合を除き、「障がい」としています。