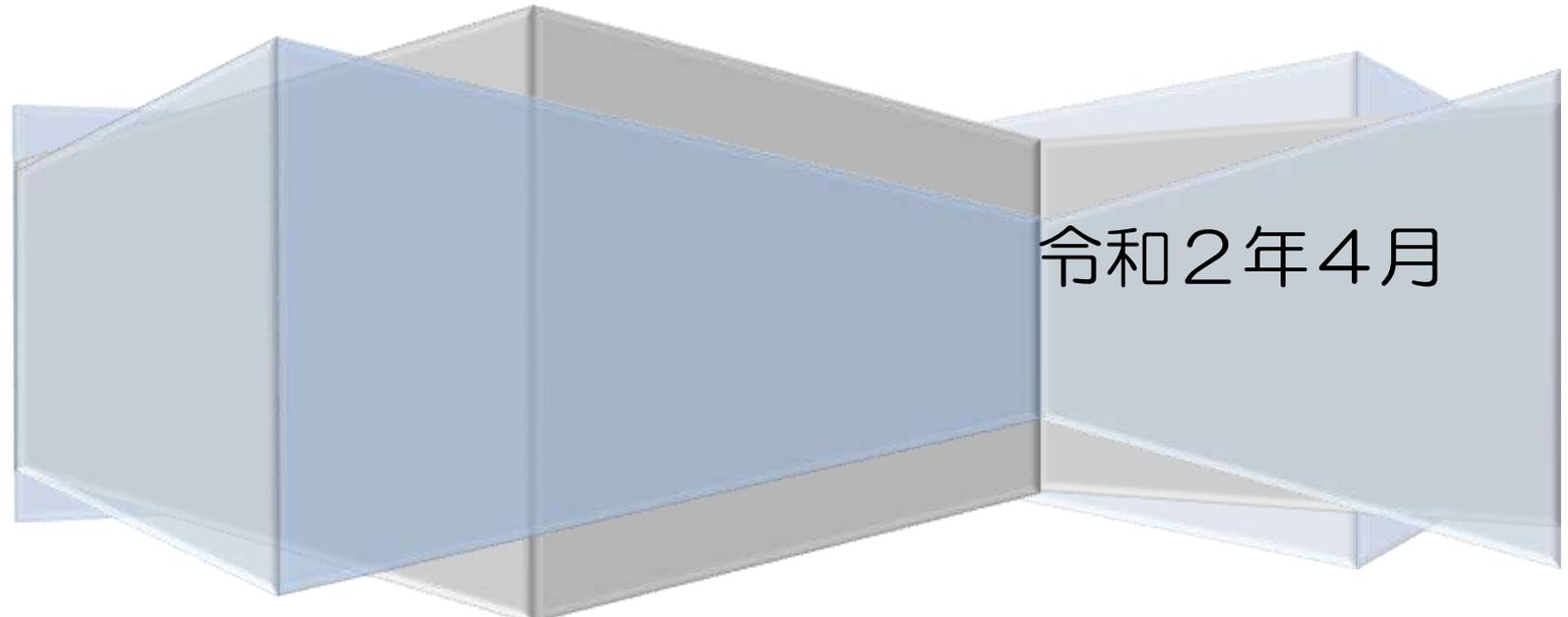


常総市障がい者活躍推進計画

(市長部局・常総市教育委員会)



令和2年4月

目次

I 策定にあたって.....	1
1 策定の目的.....	1
2 策定主体.....	2
3 計画期間.....	2
4 周知・公表.....	2
II 障がい者雇用に関する課題.....	2
III 目標.....	3
1 採用に関する目標.....	3
2 定着に関する目標.....	3
3 満足度に関する目標.....	3
IV 取組内容.....	4
1 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	4
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	4
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	4
4 その他.....	5

※「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として「がい」と平仮名で記載しています。

I 策定にあたって

1 策定の目的

常総市では、障がい者の職業の安定を図ることを目的とする、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。）に基づき、これまで、働きやすい職場環境の整備などに積極的に取り組んできました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、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ました。

障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じた能力を有効に発揮できることであり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、常総市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障がい者雇用の促進に努めるとともに、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を目的として、本計画を策定します。

2 策定主体

常総市役所市長部局及び常総市教育委員会において障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、計画を策定します。なお、常総市議会事務局及び常総市農業委員会事務局とは、互いに連携して対応していきます。

3 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、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内情報システムへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市の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及び計画に掲げる取組の実施状況についても、毎年度、点検・公表します。

Ⅱ 障がい者雇用に関する課題

常総市においては、これまで法定雇用率を達成していたことから、障がい者に限定した募集・採用は行っていませんでした。

しかし、障がいのある職員の高齢化や定年退職に伴い、今後法定雇用率が未達成となることも想定されるため、積極的な採用活動を行う必要があります。

また、障がいのある職員の活躍のためには、全ての職員が障がいについて理解を深め、更なる体制整備や各種取組が必要であると考えます。

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

【雇用人数】 計画期間内に新たに障がい者（5名）の採用を目指す。

（評価方法） 毎年度、採用者全員に対し、障がいの有無の申告を呼びかけます。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認のうえ検討します。

※必ずしも障がい者に限定した募集を行わずとも、障がいのある応募者を念頭においた形で職員の募集を行うことも考えられます。

2 定着に関する目標

【定着率】 不本意な離職者を極力生じさせない。

（評価方法） 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録をもとに、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

3 満足度に関する目標

【満足度】 前年度を上回る。

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集します。

（評価方法） 在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

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

- 障害者雇用推進者として総務課長及び学校教育課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として総務課職員を選任します。

(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。）全員について、茨城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こととします。

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者や今後採用する障がい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います。
- 新規採用又は部署異動等で環境が変わった職員へ必要に応じて面談等を通じて、適切なマッチングができているかの点検を行うとともに、合理的配慮の提供を行います。

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

- 本人からの要望を踏まえ、障がいの特性に応じた職場環境の整備（執務室内の動線の確保等）を検討します。
- 新規に採用した障がい者については、面談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ます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。

- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・「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こと。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3) 働き方

- 時差出勤制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 時間単位の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。

(4) その他の人事管理

- 本人からの要望を踏まえ，障がいの特性に配慮した職場介助，通勤への配慮等の措置を検討します。
- 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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，職場環境の整備や，通院への配慮等の取組を行います。

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に基づく障がい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。
- 障がい者就労施設等における民需拡大のため，当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供，特別支援学校等との人的交流など（具体的には，職場体験や実習の受入れ，情報連絡会）を実施します。

常総市障がい者活躍推進計画

(市長部局・常総市教育委員会)

令和2年4月

発行	常総市役所市長部局・常総市教育委員会
編集	総務部 総務課
