

東久留米市障害者活躍推進計画

令和5年3月

【東久留米市】

第1章 総論

1. 計画作成の背景・目的

令和元年、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、「障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる」ことが定められました。これにより、国及び地方公共団体は、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととなりました。

障害者雇用を進めるには、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、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、就業し、職場に定着するだけでなく、すべての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

これらを踏まえ、法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害のある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を策定し、誰もが働きやすく、活躍できる職場となるよう、着実に取組を進めていきます。

2. 計画の期間

令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）

3. 任命権者

東久留米市長

東久留米市議会議長

東久留米市教育委員会

東久留米市選挙管理委員会

東久留米市代表監査委員

東久留米市農業委員会

※職員採用及び雇用管理は市長部局の任命権者である東久留米市長が一体的に行っているため、合算して目標を設定します。

4. 対象者

正規職員、再任用職員、会計年度任用職員

第2章 目標と取組

障害者の参画拡大及び行政サービス向上の観点から、障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できる体制整備や各種取組を推進し、障害者とともに働くための職場づくりを計画的に進めていかなければなりません。そのために、障害のある職員の職業生活における活躍を推進するための取組について、目標を設定します。

1. 計画の目標

(1) 採用に関する目標

法定雇用率を維持するため、障害者の採用に関する目標値を設定します。今後も引き続き障害者雇用率が法定雇用率を下回ることがないように、職員の現状把握や新規採用を行います。

	目標	現状 (令和4年6月1日時点)	
		法定雇用率	当市の障害者雇用率
雇用率	法定雇用率以上	2.60%	2.67%

【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標（定着率）

前年度の障害者の採用者数（①）及び離職者数（②）のデータを収集し、定着率（②／①）を集計、その目標値を設定します。

	常 勤	非 常 勤
目標定着率	6か月定着率90% 1年定着率90%	6か月定着率80% 1年定着率70%

【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し、進捗管理を行います。

2. 取組の内容

(1) 体制整備

①組織面

ア 責任体制の明確化

障害者の雇用の促進等に関する法律第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として総務部長、法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員として職員課長及び主査（人事給与担当）を選任し、責任体制を明確にします。

イ 東久留米市障害者活躍推進検討委員会の設置

「東久留米市障害者活躍推進検討委員会」を設置して、障害者活躍推進計画の作成及び実施状況の点検等の体制を整備し、障害者活躍に向けた取組の更なる推進につなげていきます。

ウ サポート体制の充実

障害者が各職場で安心して働くことができるよう、障害者の特性に応じて職場全体での日常のサポートを行います。

また、障害者職業生活相談員、上司、同僚、東京労働局等の外部関係機関の役割分担や情報共有について、障害者の特性に応じた対応を図ります。

エ 相談体制

障害者が相談内容に応じて適切な相談先を選択できるよう、庁内で実施している保健師相談の他、障害者職業生活相談員、臨床心理士、産業医、EAP（Employee Assistance Program 従業員支援プログラム：働く人のメンタルヘルスケア）相談など、相談先の周知を行います。

②人材面

障害のある職員が配属されている部署を中心に、厚生労働省や東京労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「障害者雇用セミナー」等の研修案内を行い、正しい知識と理解の醸成を図ります。

（２）職務の選定・創出

①既存業務の切り出し・創出

現に勤務する障害のある職員や新規に採用する障害のある職員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。

②障害者とのマッチング

新規採用又は部署異動時、その他定期的に面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているのか点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 環境整備

①職務環境

ア 障害のある職員から配慮が必要な事項を定期的に聞き取り、職場環境の整備を検討します。

イ マニュアル化、チェックリスト作成、手順の簡素化や見直し等、ソフト面の支援を検討します。

②募集・採用

ア 採用選考にあたり、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の採用に努めます。

イ 募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行いません。

- ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
- ・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受入れを実施する。

③働き方

ア テレワーク勤務や時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度など、柔軟な時間管理制度について検討を行います。

イ 年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④キャリア形成

- ア 採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その実現に資する職務選定に努めます。
- イ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

⑤その他の人事管理

- ア 定期的な面談及び必要に応じて行う随時面談並びに日頃の声掛けにより、障害のある職員の状況把握を行います。
- イ 在職中に中途障害者（疾病・事故等により障害者となった者をいう。）となった職員を把握したときには、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成、当該職員が休職している場合には円滑な職場復帰のために必要な職務選定等の取組を行います。
- ウ 本人が希望する場合には、「精神障害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害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。

3. 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等の推進等に関する法律の趣旨を踏まえ、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します。

第3章 計画の推進

1. 実施状況の点検

東久留米市障害者活躍推進検討委員会において、本計画の実施状況を把握・点検し、定期的なフォローアップを行います。また、必要に応じて見直しを行います。

2. 実施状況の公表

年度ごとの取組達成状況等について、ホームページ等で公表します。