

加須市障害者活躍推進計画

(令和3年3月策定)

作成主体	<p>○ 本市では、各任命機関を含めた加須市全体で障害者の活躍推進に向けた取り組みを進めるため、加須市長、加須市議会議長、加須市教育委員会、加須市選挙管理委員会、加須市代表監査委員、加須市農業委員会の各任命権者の連名で計画を作成します。</p> <p>なお、計画の実施にあたっては、各任命機関が自律的に取り組みます。</p>
計画期間	<p>○ 令和2年度から令和6年度までの5年間とします。</p> <p>※計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。</p>
障害者雇用に関する課題	<p>○ 本市では、障害者雇用率が令和元年から法定雇用率を下回っており、また、令和3年3月には、法定雇用率が2.5%から2.6%に引き上げられることから、積極的な採用活動を行っていく必要があります。</p> <p>また、採用した職員が職場に定着し、長期にわたって活躍できるよう、その障害の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し、更なる体制整備や各種取組を進める必要があります。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点)</p> <p>○ 各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上とします。</p> <p>(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.11%</p> <p>令和2年6月1日時点の実雇用率：2.00%</p> <p>※市長部局と教育委員会の合算(特例認定による)</p> <p>(評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>
②定着に関する目標	<p>○ 職場環境を理由とした不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法) 毎年任免状況通報のタイミングで、離職状況の把握・進捗管理を行う。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】</p> <p>○ アンケート調査により実態を把握し翌年度以降は前年度と同等以上の水準を確保するよう努める。</p> <p>(評価方法) 毎年6月1日時点で在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
組織面及び人材面	<p>○ 各任命機関(各任命権者)に次の障害者雇用推進者を選任することで、障害者雇用に関する責任体制を明確にし、障害者雇用の促進及び適正な雇用管理を行います。また、各任命機関の障害者雇用推進者と財政部局及び福祉部局が連携し、障害者雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備に取り組むほか、年に1回、定期的に計画の進行管理を行います。</p> <p>(任命機関) (障害者雇用推進者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市長部局 — 総務部職員課長 ・加須市議会 — 議会事務局議事課長 ・加須市教育委員会 — 生涯学習部教育総務課長

	<ul style="list-style-type: none"> ・加須市選挙管理委員会 — 選挙管理委員会事務局次長 ・加須市農業委員会 — 農業委員会事務局次長 <p>○ 総務部職員課に障害者職業生活相談員を配置し、任命機関に関わらず障害のある職員の職業生活全般についての相談窓口とします。なお、障害者職業生活相談員は、相談員として必要な資格認定講習や研修等の受講に努めます。</p> <p>○ 身体や心の健康相談として、産業医による相談の利用を促進します。</p> <p>○ 障害者雇用の推進にあたっては、必要に応じて埼玉労働局やハローワークなど外部機関との連携を図ります。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○ 毎年度実施している自己申告書により、職員本人の特性や能力、希望等を把握し、必要に応じて面談を行うなど、可能な範囲で業務との適切なマッチングを図っていきます。</p> <p>○ 新規採用職員については、採用前の面接を通して、本人の特性や能力、希望等を把握し、職務の選定及び創出について検討を行うものとし、可能な範囲で業務との適切なマッチングを図っていきます。</p>
3. 障害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	<p>○ 新規に採用した障害者については、定期的な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、障害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。</p>
(2)募集・採用	<p>○ 職員の採用にあたっては、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等を踏まえたうえで対応します。</p> <p>○ 募集にあたっては、特定の障害の排除や特定の障害に限定した募集はせず、広く募集を行います。また、年齢要件の拡大に努めます。</p> <p>○ 採用選考にあたっては、障害者からの要望を踏まえ、可能な範囲で障害特性に配慮した選考方法を工夫します。</p>
(3)働き方	<p>○ 年次有給休暇や各種休暇が取得しやすい働き方を促進します。</p> <p>○ パートタイム会計年度任用職員については、障害の特性に配慮した柔軟な勤務形態を促進します。</p>
(4)キャリア形成	<p>○ 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推進します。また、研修の受講については、研修会場での机の配置など受講しやすい環境整備に努めます。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等に努めます。</p>
4. その他	
	<p>○ 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する。</p>