

志木市障がい者活躍推進計画

計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日

令和2年4月1日

志木市

はじめに.....	2
第1 計画の概要.....	3
第2 具体的な内容.....	4
目標Ⅰ 障がいを持つ職員の採用に関する目標.....	4
目標Ⅱ 障がいを持つ職員の定着に関する目標.....	5
目標Ⅲ 各機関以外で働く労働者の就労拡大に関する目標.....	8
第3 計画の実現に向けて.....	9

はじめに

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されました。

改正後の法律において、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「本計画」という。）の策定が、義務づけられました。

志木市においては、計画の作成に係る検討体制に各任命権者が参画するとともに、各機関（市長部局・志木市教育委員会・志木市議会事務局・志木市上下水道部）が自律的に障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組むこととし、志木市長、志木市教育委員会、志木市議会議長が連名で本計画を策定します。

令和2年4月に本計画（計画期間／令和2年4月1日～令和7年3月31日）を策定し、障がい者である職員の職業生活における活躍を推進し、障がいを持つ職員が、その障がい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、取り組んでいきます。

令和2年4月1日

志木市長
志木市教育委員会
志木市議会議長

第1 計画の概要

1 目的

各機関が、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を実施するなど、障がい者の活躍のための自律的なPDCAサイクルを確立することを目的に、本計画を策定します。

2 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
(必要に応じて随時見直しを行い、その都度周知)

3 推進体制及び実施状況の公表

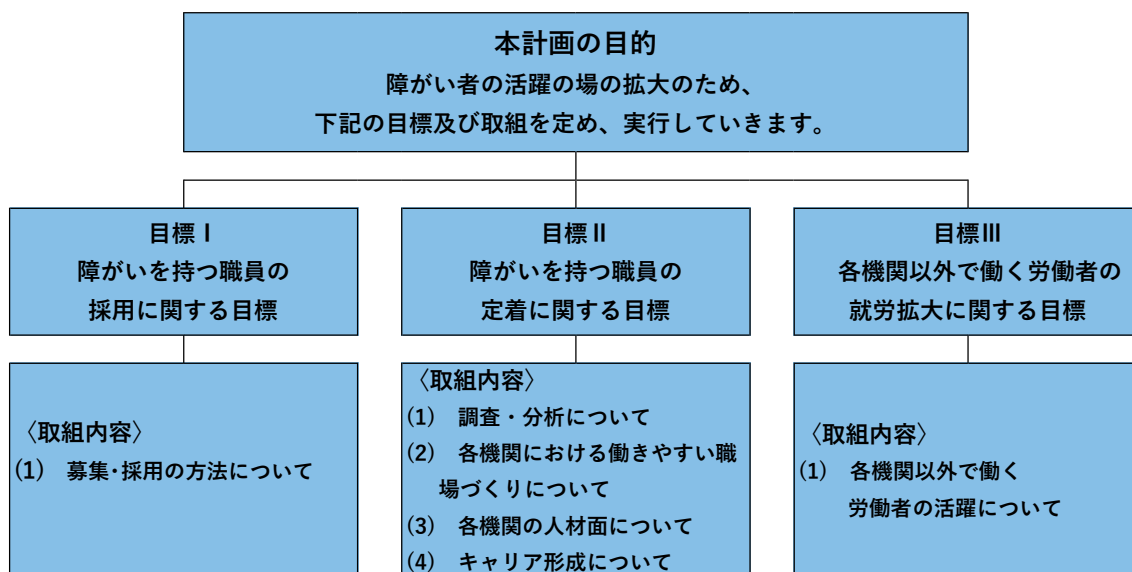
- (1) 毎年少なくとも1回、取組状況や目標に対する実績等を各機関が点検し、ホームページへの掲載等により公表します。
- (2) 計画を作成・変更した場合には、ホームページへの掲載等により、遅滞なく公表します。

4 計画における目標と取組について

障害者活躍推進計画作成の手引きに基づき、志木市の実情に即した目標を設定しました。

志木市における障がいを持つ職員の職業生活における活躍を推進するため、この目標を達成するための取組を行います。

5 本計画の概要について



第2 具体的な内容

目標Ⅰ 障がいを持つ職員の採用に関する目標

障がい者である労働者の有する能力を正當に評価し、優秀な職員を採用するため、各機関は応募を制限する募集及び採用を行わず、採用試験受験時においても合理的配慮を実施し、障がいを持つ職員の採用を拡大します。

【目標1】

計画最終年の障がい者任免状況の通報（令和6年6月1日時点）において、法定雇用率2.60%以上の実雇用率を達成します。

※ 法定雇用率の見直しにより、変動があった場合には、その変動があった法定雇用率の数値を目標とします。

※ 各機関で合算して、法定雇用率を達成します。

【目標2】

任期付・会計年度任用職員においても採用をすすめ、毎年6月1日において、在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らないこととします。

取組内容（1） 募集・採用の方法について

① 障がい特性に配慮した選考方法を行います。

→ 採用試験時における合理的配慮を行います。

② 募集・採用に当たっては、以下の取扱いは行いません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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の受け入れを実施する。

③ 募集・採用を行うに当たっては、求職者が応募するかどうか決める際や採用選考を行う際に、適正に判断ができるよう努めます。

→ 当該募集において採用した障がい者が具体的にどのような業務を遂行するのか、そのためにどのような能力が必要か具体的に示します。

目標Ⅱ 障がいを持つ職員の定着に関する目標

障がいを持つ職員の定着のためには、単に採用するだけでなく、長く活躍できる環境の整備が必要です。そのために、以下のデータを調査・分析するとともに、各機関が職務の選定や環境整備を行い、より働きやすい志木市役所を目指します。

【目標1】

毎年、障がいを持つ職員の職場への満足度等の調査を実施し、初年度の基準を上回ります。

取組内容（1） 調査・分析について

- ① 障がいを持つ職員の、職場への満足度等の調査・分析を行います。
- ② 常勤・非常勤職員の、職場への定着率の調査・分析を行います。

取組内容（2） 各機関における働きやすい職場づくりについて

- ① 配属された部署の上司、各機関及び人事課が連携し、障がい者である職員が相談しやすい環境をつくります。
→ 人事課は、障がい者が配属された所属に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための研修の受講案内を行い、障がい者理解を促進します。
- ② 年2回の人事評価面談の他、必要に応じて面談を行い、必要な合理的配慮を把握し、適切に実施します。
- ③ 自己申告、人事評価面談、その他必要に応じて面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検及び職務の選定を行います。
- ④ 障がい者からの要望を踏まえ、通勤への配慮等の措置が可能となる環境を整備します。
- ⑤ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新します。

取組内容（3） 各機関の人材面について

- ① 障害者雇用推進者として総合行政部人事課長を選任します。（令和元年9月6日に選任済）
- ② 各機関において、新たに障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、資格認定講習を受講させます。
- ③ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、新規採用時等に案内を行います。

障害者雇用推進者の業務

- (イ) 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設または設備の設置または整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- (ロ) 対象障害者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- (ハ) 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- (ニ) 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- (ホ) 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

障害者職業生活相談員の職務

- ・概ね以下の事項についての相談・指導を行うことです。
- (イ) 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
- (ロ) 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
- (ハ) 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
- (ニ) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- (ホ) 障害者の余暇活動に関すること
- (ヘ) その他障害者の職場適応の向上に関すること

取組内容（４） キャリア形成について

- ① 総合行政部人事課は、常勤職員はもとより、意欲・能力に応じて任期付職員、もしくは会計年度任用職員等から常勤職員へステップアップのため、競争試験・選考への応募を促す取り組みを進めます。

- ② 総合行政部人事課は、本人の希望等も踏まえつつ、障がい特性等必要に応じ、就労支援機器の習得に係る研修への受講を促します。

目標Ⅲ 各機関以外で働く労働者の就労拡大に関する目標

【目標1】

障がい者就労施設への発注や職員向け販売の場の提供などを通して、障がい者の活躍の場の拡大を推進していきます。

取組内容（1） 各機関以外で働く労働者の活躍についての取組み

- ① 国等による障がい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。

- ② 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、職員向け販売の場を提供します。

第3 計画の実現に向けて

各機関が障がい者の活躍の場の拡大について、問題意識を持ち、組織全体で障がい者の活躍を推進していきます。

各機関は、本計画における「採用」「定着」「就労拡大」に関する目標及び取組内容について、着実に実行・点検をし、次のアクションに繋げることにより、志木市の障がい者活躍を推進していきます。

「障がい」の表記について

市では、「障がい」を人の個性の一部として積極的に捉えようとする考え方に立ち、「害」の文字をマイナスイメージを払拭したいとの思いで、「障害」を「障がい」と表記しています。

障がいがある人を取り巻く問題は多様ですが、本人やその家族の努力だけではなく、むしろその人を取り巻く社会のあり方によって変わっていくということを深く受け止め、ノーマライゼーションの理念に基づく地域社会の実現を目指していきたいと考えています。

ただし、法律名、法律用語、施設名、団体名については、そのままの表記としています。