

野田市障がい者活躍推進計画

| | |
|------|--|
| 趣旨 | <p>本計画は、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、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、本市が実施する障がいの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ついて作成するものである。</p> <p>本計画に基づき、障がい者の雇用の積極的な推進を含め、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、全ての障がいのある職員が活躍できる環境づくりに努めるとともに、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に向けて取り組んでいくこととする。</p> |
| 機関名 | <ul style="list-style-type: none"> ① 野田市 ② 野田市教育委員会 ③ 野田市議会事務局 ④ 野田市選挙管理委員会事務局 ⑤ 野田市監査委員事務局 ⑥ 野田市農業委員会事務局 ⑦ 野田市消防本部 ⑧ 野田市水道部 |
| 任命権者 | <ul style="list-style-type: none"> ① 野田市長 ② 野田市教育委員会 ③ 野田市議会議長 ④ 野田市選挙管理委員会 ⑤ 野田市代表監査委員 ⑥ 野田市農業委員会 ⑦ 野田市消防長 ⑧ 野田市水道事業管理者 |
| 計画期間 | 令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 3 1 日まで |

| | |
|-------------------------------|--|
| <p>障がい者雇用に関する課題 ※①②のみ</p> | <p>○ 令和元年6月1日現在、障がい者の法定雇用率を達成している。この状態を維持、拡大するためには、現在任用している障がい者が定年等により退職する場合に備えて、障がい者を計画的に採用する必要がある。なお、障がい者である職員が活躍するために、適宜体制整備に努めることとする。</p> <p>○ 障がい者雇用施策の充実を図るため、知的障がい者及び精神障がい者を会計年度任用職員として雇用する「障がい者雇用室」を令和2年1月に創設した。「障がい者雇用室」は、一時的な訓練の場としてではなく、随時業務の拡大を図りながら、市役所全体が継続的な職場となるように努めることとする。</p> |
| <p>目標</p> | |
| <p>1 採用に関する目標 ※①②のみ</p> | <p>○ 法定雇用率以上の雇用率とする。</p> <p>令和元年6月1日現在 2.54%（法定雇用率 2.50%） 算定基礎人数 1,061.0人 障がい者数 27.0人 不足人数 0.0人</p> <p>※特例認定（平成30年12月19日） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理</p> <p>○ 「障がい者雇用室」において、令和元年度は3名の知的及び精神障がい者を雇用したが、令和2年度は更に5名を雇用し、各課に障がい者を配置できる体制を目指すこととする。</p> |
| <p>2 定着に関する目標 ※①②のみ</p> | <p>○ 雇用された障がい者が定年（任期満了）まで勤続することを目指す。 （評価方法）毎年、人事記録を元に、把握及び進捗管理</p> <p>○ 「障がい者雇用室」において、各業務に継続した従事ができるよう、障がい者一人一人の特性を理解し、業務の分解及びマッチング作業を行う。また、ジョブコーチ及びジョブサポーターを配置し、職員がこれらの者と連携し、障がい者が働きやすい環境づくりを進める。</p> |

| 取組内容 | |
|---------------------------------|--|
| <p>1 障がい者の活躍を推進する体制整備</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 障がい者雇用推進者として次の者を選任する。 総務部長 ○ 障がい者である職員の相談窓口は次のとおりとする。 総務部人事課人事研修係 ○ 障がい者職業生活相談員は次のとおりとする。 総務部人事課長 ○ 障がい者雇用推進チーム 法定雇用率の達成及び障がい者である職員が活躍できる職場環境の整備について、積極的に取り組む体制を整えることを目的とする。 (構成員) 総務部長、人事課長、行政管理課長、財政課長、障がい者支援課長、教育総務課長及び障がい者である職員 ○ 障がい者雇用室 随時業務の拡大を図りながら、障がい者雇用室から各職場での業務への移行を図り、市役所全体が継続的な職場となるように努める。 |
| <p>2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定及び創出</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 障がいの特性に応じた職務を選定及び創出する。 ○ 身体障がい等により従来業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、負担なく遂行できる業務の選定及び創出について検討する。 |

| | |
|------------------------------------|--|
| <p>3 障がい者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 相談窓口で相談を受けるほか、人事評価（自己申告書及び面談）などを通じて、障がい者である職員が必要とする配慮を把握し、合理的配慮の範囲内で必要な措置を講じるよう努める。 ○ 身体障がい者を対象とした正規職員の採用試験を実施する。 ○ 「障がい者雇用室」においては、業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。 ○ 職員の意識改革のための職員研修を実施し、知的及び精神障がい者の特性を十分に理解し、職場に受け入れる体制と意識の向上に努める。 ○ 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進する。 |
| <p>4 その他</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 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（平成 24 年法律第 50 号）に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 |