

朝霞市障害者活躍推進計画

機 関 名	市長部局 議会事務局 監査委員事務局 公平委員会	教育委員会事務局 選挙管理委員会事務局 農業委員会事務局 固定資産評価審査委員会
任 命 権 者	市長 議長 代表監査委員 公平委員会	教育委員会 選挙管理委員会 農業委員会 固定資産評価審査委員会
計 画 期 間	令和3年4月～令和7年3月	
障害者雇用に関する課題	法定雇用率については達成しているものの、障害のある職員の離職が増加傾向にあるため、中長期的な視点で障害のある職員が活躍するための安定的な採用・定着の促進を図る必要がある。	
目 標		
(1) 採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点における法定雇用率の達成</p> <p>(参 考) 令和2年6月1日時点の実雇用率2.84%</p> <p>(評価方法) 毎年の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>職場環境を理由にした離職者を極力生じさせないように努める。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。</p>	
取組内容		
1. 障害のある職員の活躍を推進する体制整備		
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として、職員課長を選任する。 (令和元年9月6日選任)</p> <p>○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等)を整備し、関係者間での情報共有を行う。</p>	
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された職員(選任予定を含む。)について、埼玉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。</p>	

2. 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障害のある職員との面談等を通じ、職務の選定・創出について検討を行う。
3. 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害のある職員が利用しやすい環境を整備する。 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○新規に採用した障害のある職員については、定期的に面談を行い必要な支援を実施する。 ○支援の実施に当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、財政面や周囲の職員への過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たっては、障害のある受験者からの要望を踏まえ、手話通訳者の配置など、障害の特性に配慮した採用試験の実施に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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入れを実施する。
(3) キャリア形成	○障害のある職員の意向等も踏まえつつ、職務の見直し、拡大などを図っていく。
(4) その他の人事管理	○定期的な面談や日頃のコミュニケーション等を通じて、体調への配慮を行う。
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。 ○障害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の会場を提供する。