

障害者活躍推進計画

機関名	鶴ヶ島市
任命権者	鶴ヶ島市長
計画期間	令和2年度～令和6年度（5年間）
鶴ヶ島市における障害者雇用に関する課題	鶴ヶ島市においては、現在、法定雇用率は満たしているものの、障害者が定年退職等により減少していく見込みであり、法定雇用率の維持には計画的に採用していく必要がある。 計画期間の終期までに法定雇用率の達成を維持するとともに、積極的な採用活動や、今後採用する障害者である職員が働きやすい更なる環境整備が必要である。
目標	
採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>(令和6年6月1日時点) 2.70%</p> <p>(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率: 4.06%</p> <p style="text-align: center;">※令和2年4月1日現在、地方公共団体の法定雇用率 2.5%</p> <p>(評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として人事課主管課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、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。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、自己申告等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。

	<p>○新規に採用した障害者については定期的に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る。</p> <p>○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する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、対応可能な措置を講じるなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 働き方	<p>○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</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実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <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、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○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る。</p>
4 その他	
	<p>○優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図る。</p> <p>（鶴ヶ島市障害者就労施設等からの物品等の調達に関する推進方針）</p>