

障害者雇用促進法に基づく岩沼市教育委員会障害者活躍推進計画

【はじめに】

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の2第1項において厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」といいます。）に基づき、地方公共団体の任命権者は、作成指針に即して、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「活躍推進計画」といいます。）を、令和2年4月1日までに作成することが義務づけられました。

岩沼市としても、障害を有する職員が、その特性に応じて能力を発揮できるような環境を整えることは、ノーマライゼーションやユニバーサルデザインの理念の浸透につながることから、行政サービスの更なる向上にもつながるものと認識しています。

これらのことから、本計画を、作成指針に基づく活躍推進計画と位置づけ、その具現化の推進を図るものとします。

なお、計画期間は、下記いずれの場合も令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

【障害者雇用に関する課題】

任用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害を有する職員の特性に応じた更なる活躍のために、当該職員から職場環境や業務内容等に対する意見や要望を聞くなど、丁寧な取組みを継続していく必要がある。

【目標】

1 任用に関する目標

障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定に基づく特例認定（平成31年2月7日付宮労発安〇207第1号）を受けていることから、任命権者岩沼市長が設定する目標と同様となる。

2 定着に関する目標

会計年度任用職員においては、任期中の離職を生じさせないこと。
（評価方法）年度末に提出される任用調書による。

【取組内容】

1 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者の雇用の推進等に関する法律施行規則第37条の規定に基づく障害者雇用推進者を任命権者ごとに置き、障害を有する方の採用及び定着を図る。
- 障害を有する職員の任用定着を図るとともに、市こころの健康カウンセラーへの相談体制の充実を図る。

- 精神障害を有する職員が配属されている課の職員を中心に、各行政機関が実施する研修受講を推進する。
- 2 障害を有する職員の活躍の基本となる職務の選定・創出
 - 障害を有する職員と業務の適切なマッチングができているか、面談等を通じて定期的に検討を行う。
 - 3 障害を有する職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理
 - 障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に基づく対応を適切に実施する。
 - 少ない勤務時間から始めることや、柔軟な勤務時間の設定など、障害を有する職員の就労意向に配慮を行う。
 - 職員採用にあたっては、「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」等の条件を設定するような不適切な取扱いを行わない。
 - 会計年度任用職員について、任期終了まで残り数ヶ月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行い、任期の終了後も引き続き就労できるように支援を行う。

【その他】

- 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、障害を有する方の活躍の場の拡大の推進に努める。