

新座市障がい者活躍推進計画

機関名	新座市市長部局 新座市教育委員会事務局 新座市議会事務局 新座市選挙管理委員会事務局 新座市監査委員事務局 新座市農業委員会事務局 新座市公平委員会 新座市固定資産評価審査委員会
任命権者	新座市長 新座市教育長 新座市議会議長 新座市選挙管理委員会委員長 新座市代表監査委員 新座市農業委員会会長 新座市公平委員会委員長 新座市固定資産評価審査委員会委員長
計画期間	令和2年10月1日～令和7年3月31日
新座市における障がい者雇用に関する課題	新座市における障がい者雇用の現状は、令和2年6月1日時点において、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第38条第1項の政令で定める率（以下「法定雇用率」という。）である2.5%を達成することはできていないが、法定雇用障がい者数は満たしている状況である。 法定雇用率については、令和3年4月1日より前に0.1%の引上げが行われること、また、令和5年4月1日までに法定雇用率の見直しが検討されることを考慮し、現状の法定雇用率の達成にとどまらず、中長期的な視点で、障がいのある職員が活躍できる体制整備や各種取組により、障がいのある職員の安定的な採用・定着を図る必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 <u>各年度の6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。</u></p> <p>参考 令和2年6月1日時点の実雇用率：2.42% 令和元年法定雇用率：2.50%</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。 ※市長部局以外の各機関においては、現在、独自に職員の採用を行っておらず、市長部局からの出向職員により運営されているため、採用</p>

	<p>に関する目標については、市長部局の任命権者である市長が出向職員も含めて一元的に管理することとする。</p>
② 定着に関する目標	<p>市長部局 <u>障がいの特性や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせない。</u></p> <p>市長部局以外の各機関 <u>障がいの特性や程度に合った業務分担を行い、不本意な離職者を極力生じさせない。</u></p> <p>(評価方法) 毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>市長部局、市長部局以外の各機関 <u>満足度の全体評価について、前年度を上回る。</u> <u>計画初年度はアンケート調査等を実施し、実態の把握に努める。</u></p> <p>(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理を行う。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>市長部局 ○障がい者雇用推進者として総務部人事課長を選任する（令和元年9月6日に選任）。 ○障がい者職業生活相談員として人事課職員を選任し（令和元年12月5日に選任）、障がいのある職員の職業生活に関する相談を受け付ける。 ○各所属は障がい者福祉課と連携し、障がいのある職員が活躍できるよう、課題等について共有し、共同して解決を図れる体制を構築する。</p> <p>市長部局以外の各機関 ○障がい者福祉課と連携し、障がいのある職員が活躍できるよう、課題等について共有する。</p>
(2)人材面	<p>市長部局 ○障がい者職業生活相談員に選任された者に対して、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会への参加を促す。 ○障がいに関する理解促進・啓発を図るため、新入職員等に対して研修等を実施する。 ○対応のノウハウや困難事例について、共有の機会を設ける。 ○人事課において、障がい者雇用に関わる情報を収集し、必要に応じて発信する。</p> <p>市長部局以外の各機関</p>

	<p>○障がいに関する理解促進・啓発を図るため、新入職員等に研修等を広く受講させる。</p> <p>○対応のノウハウや困難事例について、共有の機会を設ける。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>市長部局</p> <p>○現に勤務する障がいのある職員の意見や要望等を整理するため、年1回の自己申告書や人事ヒアリング、アンケート調査等を活用し、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>市長部局以外の各機関</p> <p>○現に勤務する障がいのある職員との面談等を活用し、職務の選定及び創出について検討を行う。</p>
3. 障がい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	<p>市長部局、市長部局以外の各機関</p> <p>○障害者差別解消法の合理的配慮に基づき、バリアフリー化等の環境整備を検討する。</p> <p>○障がい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。</p> <p>○新規に採用した障がいのある職員については、面談等により新たに必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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>市長部局</p> <p>○採用選考に当たり、障がいの特性への配慮を行う。</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入れを実施する。
(3)働き方	<p>市長部局</p> <p>○テレワーク・在宅勤務の活用を促進するとともに、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>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>市長部局以外の各機関</p> <p>○テレワーク・在宅勤務の活用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次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>市長部局</p> <p>○障がいの特性に配慮し、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> <p>市長部局以外の各機関</p> <p>○障がいの特性に配慮し、本人と面談を行いながら、キャリアアップに繋がる実務を経験させる。</p>

(5)その他の人事管理	<p>市長部局</p> <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場環境や通勤への配慮等について、措置が可能となるよう検討を行う。</p>
	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、就労支援機関等と障がいの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>○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する。</p>