

天童市障がい者活躍推進計画

令和2年度～令和6年度

天 童 市
天童市教育委員会

I 計画の基本的事項

1 策定趣旨

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（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定により、国及び地方公共団体の任命権者は、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「障害者活躍推進計画」を作成することとなりました。

この規定に基づき、障がい者を有する職員の更なる活躍を推進するため、本市では「天童市障がい者活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 策定主体（任命権者）

天童市長・天童市教育委員会

本市全体で障がい者の活躍に向けた取組を推進するため、障害者雇用率制度の該当機関であり、任免状況通報の主体である各任命権者が連名で計画を策定します。

3 計画期間

本計画の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 障がい者雇用に関する課題

本市においては、本市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っています。近年、概ね法定雇用率に基づく雇用人数を確保できている状況にあるものの、今後とも安定的に法定雇用率を達成できるよう積極的な採用活動を実践する必要があります。

また、障がい者である職員の活躍のためには、長期の定着のみならず、その障害の特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充と更なる環境整備が求められています。

II 目標

1 採用に関する目標

障がい者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年

6月1日時点の法定雇用率以上を目標とします。

(評価方法)

毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

(評価方法)

毎年の任免状況通報時に、人事記録を元に、定着状況を把握し、進捗管理を行います。

Ⅲ 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

- (1) 雇用推進者として総務部総務課長を選任します(令和元年12月1日選任済)。
- (2) 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。)の全員について、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ます。
- (3) 障がい者への理解を促進するための研修を実施します。
- (4) 総務部総務課に障がい者である職員の相談窓口を設置します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職務の選定や創出について検討を行います。
- (2) 定期的に障がい者とその担当業務の適切なマッチングができているかを点検し、必要に応じて検討を行います。

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) 障がい者である職員が安心して働き活躍するため、「天童市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」に掲げる合理的配慮の提供の考え方のもと、職務そのものや職場環境の整備を図ります。
- (2) 所属長は、障がい者である職員に対し随時の面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障がい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します。
- (3) 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・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。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

- (4) 多用な働き方を推進するため、時差出勤やフレックスタイム制など柔軟な勤務時間の設定を検討します。

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に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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 周知・公表

- 1 策定又は改定を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- 2 数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等について、毎年度、周知・公表します。