

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく

障がい者活躍推進計画

いなべ市

目次

はじめに.....	- 2 -
I 総論.....	- 3 -
1 計画の機関名及び任命権者.....	- 3 -
2 計画の期間.....	- 3 -
3 計画の公表.....	- 3 -
4 計画の推進体制.....	- 3 -
5 障がい者雇用に関する課題.....	- 3 -
II 目標.....	- 4 -
III 取組内容.....	- 5 -
1 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	- 5 -
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	- 6 -
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	- 6 -
4 その他.....	- 6 -

はじめに

障がい者活躍推進計画の策定について

令和元年に、障がい者の雇用の促進等に関する法律が一部改正され、国及びすべての地方公共団体の機関は、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を推進するため、障がい者活躍推進計画を作成し、公表することとなりました。

障がい者雇用を進める上で、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

これらを踏まえ、いなべ市では、障がい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を総合的かつ効果的に実施することができるよう障がい者活躍推進計画を策定し、障がい者雇用の量的な拡大とともに質の向上等を推進します。

令和2年4月1日

いなべ市役所
いなべ市議会事務局
いなべ市監査委員事務局
いなべ市農業委員会事務局
いなべ市水道部

I 総論

1 計画の機関名及び任命権者

この計画は、次の機関が一丸となり取組を推進します。

機関名	任命権者
いなべ市	いなべ市長
いなべ市議会事務局	いなべ市議会議長
いなべ市監査委員事務局	いなべ市代表監査委員
いなべ市農業委員会事務局	いなべ市農業委員会会長
いなべ市水道部	いなべ市長(いなべ市上下水道事業管理者)

2 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日(5年間)

5年間の計画期間中であっても、さまざまな状況の変化により見直しの必要性が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくこととします。

3 計画の公表

この計画の措置に対する実施状況について、毎年少なくとも一回、いなべ市ホームページにて公表します。

4 計画の推進体制

各機関が責任を持ち、計画の作成に係る検討・意見交換を図り、円滑な実施、推進及び達成状況の点検等を行っていきます。

5 障がい者雇用に関する課題

いなべ市は、令和元年6月1日時点では、法定雇用率を達成しており、継続的な障がい者雇用に努めている。採用・定着状況ともに、概ね順調であるが、障がい者である職員のさらなる活躍のためには、組織が一丸となって、障がい者である職員の希望や能力、適性を十分に活かし、障がいの特定等に応じた活躍できる職場を目指していく必要がある。

Ⅱ 目標

具体的な目標を設定し、進捗管理を行い、雇用の推進を図るとともに、実効あるものとするために具体的な取組を策定します。

① 採用に関する目標

市長部局	○法定雇用率を達成する。(各年6月1日時点) 【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。
議会事務局 監査委員事務局 農業委員会事務局 水道部	○障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。 【評価方法】 職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発を進める。

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。 【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、定着状況を把握・進捗管理を行う。

Ⅲ 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

【具体的な取組】

○各機関において、次のとおり障がい者雇用推進者を選任する。

機関名	障がい者雇用推進者
いなべ市	職員課長
いなべ市議会事務局	庶務課長
いなべ市監査委員事務局	監査委員事務局長
いなべ市農業委員会事務局	農業委員会事務局長
いなべ市水道部	水道総務課長

○障がい者である職員の有無にかかわらず、障がい者職業生活相談員として障がい福祉課長を選任し、職員グループウェアで周知する。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

【具体的な取組】

○障がい者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

【具体的な取組】

○相談窓口である人事担当課への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談を通して、障がい者である職員への必要な配慮等を把握する。

○人事担当課等は、障がい者である職員の要望について検討を行い、実施可能な範囲で適切な措置を講じる。

ただし、措置が過重な負担にあたる場合は、措置を実施できないことを当該職員に伝える。

○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。

4 その他

【具体的な取組】

○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。