

羽村市障害者活躍推進計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）に基づく障害者活躍推進計画を、次の任命権者の連名により、ここに策定し公表する。

令和3年3月31日

羽村市長 並木 心

羽村市議会議長

羽村市選挙管理委員会

羽村市代表監査委員 渡辺 晃

羽村市教育委員会

羽村市農業委員会

羽村市固定資産評価審査委員会

羽村市水道事業管理者

羽村市長 並木 心

羽村市下水道事業管理者

羽村市長 並木 心

※ 障害者活躍推進計画を策定するにあたって

任命権者ごとにそれぞれ策定することとなっておりますが、各任命権者が一体的に取り組む推進していくことが重要との考えから、羽村市では、羽村市長、羽村市議会議長、羽村市選挙管理委員会、羽村市代表監査委員、羽村市教育委員会、羽村市農業委員会、羽村市固定資産評価審査委員会、羽村市水道事業管理者、羽村市下水道事業管理者の各機関連名で「羽村市障害者活躍推進計画」を策定し、公表します。

第1章 総論

1. 目的

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく「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「障害者活躍推進計画」という。）として、羽村市で働く障害を有する職員を対象に策定したものです。

法定雇用率の達成を目指すとともに、障害を有する職員が能力を有効に発揮できるように取組を進めていくことで、一人ひとりが、障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍することを目的としています。

2. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3. 対象となる職員

障害を有する（※1）正職員、再任用職員、会計年度任用職員

（※1）障害者雇用促進法第2条第1項の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）とします。

第2章 取組内容

1. 採用に関する目標

【目標】

各年6月1日時点の実雇用率を、法定雇用率（※）以上とします。

※令和3年3月1日現在 2.6%

【評価方法】

毎年の任免状況通報による把握・進捗管理を行います。

2. 定着に関する目標

【目標】

不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

【評価方法】

毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

第3章 計画の具体的な内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

① 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、人事担当課長を選任し、責任体制の明確化を図ります。

② 障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員として、人事担当係長を選任し、障害者の職業全般についての相談、指導を行います。

③ 人的サポート体制の充実

必要に応じて、支援担当者（職場の同僚・上司等）を選任し、支援担当者による職場の日常的なサポートを行うとともに、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制の構築を図り、必要に応じて情報共有を図ります。

④ 多様な相談先の確保

障害者が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた多様な相談先の確保に努め、障害者職業生活相談員等の相談先について、対象職員へ周知を行います。

(2) 人材面

① 障害者職業生活相談員への講習の受講

障害者職業生活相談員に選任された者に対して、東京労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させます。

② 支援担当者（職場の上司・同僚）への講習の受講

必要に応じて、支援担当者（職場の上司・同僚）等に対し、厚生労働省又は東京労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ることで、必要な専門的知識・技術を習得できる機会を設けます。

③ 障害に関する理解促進・啓発

障害者である職員が安定して働き続けるためには、職場において障害特性などについて理解し、必要な配慮を行うことや情報共有がポイントになることから、支援担当者（職場の上司・同僚）等に対し、国が発行する「公的機関における合理的配

慮事例集」等の周知を行います。

また、必要に応じて、障害についての基礎知識や必要な配慮を学ぶための研修を実施し、障害に関する理解促進・啓発を図ります。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 職務の選定・創出

障害を有する職員本人と定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、意欲や能力、適正に応じた職務の選定に努めます。

また、複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出について検討します。

3. 障害者の活躍を促進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

①職務環境の整備

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職務環境（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）の整備を検討します。

②就労支援機器の導入検討

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した就労支援機器の導入を検討します。

③必要な配慮等の継続的な検討

定期的な面談その他日常的な声掛け等を通じ、職務環境の整備に必要な配慮等を把握し、チェックリストの作成や作業手順の簡素化など、必要な措置を講じます。

また、職場の上司と職員が定期的に業務の振り返りを行うことで、職員が安定して働き続けられる職務環境づくりに努めます。

(2) 募集・採用

①不適切な取扱いの禁止

募集・採用にあたって、不適切な取扱いを行いません。

②職場実習の実施

障害者である人と職員の相互理解を深めるために、希望があった場合、インターンシップにおいて障害者の受入れを行います。

(3) 働き方

①柔軟な働き方の促進

職員の柔軟な働き方を促進するため、時差出勤や休憩時間の弾力的な設定など、勤務時間について検討します。

②各種休暇制度の促進

相談があった場合に、個々の障害者の状態や働き方に対応した休暇制度を案内し、各種休暇の取得促進を図ります。

(4) キャリア形成

①研修の実施

各種職員研修を通じて、実務能力の向上を図ります。

また、研修の実施に際し、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人が希望に応じて受講できるように努めます。

4. その他

(1) 物品等の調達推進

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づき、市が行う物品の調達に際し、障害者就労施設等への発注を通じ、障害者の活躍の場の拡大の推進を図ります。