

第2次小金井市職員障害者活躍推進計画

1 はじめに

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その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。

公務部門においては、障害者が活躍する場を拡大するための取組を不断に実施する等、自立的なPDCAサイクルを確立できるよう、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項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

小金井市では、これらの趣旨を鑑み、小金井市職員障害者活躍推進計画を策定し、毎年、実施状況を把握した上で、目標を達成するように努めていきます。

2 計画期間

令和5年4月1日から令和10年3月31日まで

3 小金井市における障害者雇用に関する課題

小金井市においては、近年、障害者の法定雇用率を達成しているところであるが、退職や任期満了等に伴い、実雇用率は年々変動するため、継続的な人事管理が求められているところです。

引き続き、積極的な採用活動を行い、法定雇用率の達成をめざすとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要です。

4 目標

(1) 採用に関する目標

- ア 目 標 実雇用率を法定雇用率以上とする。（各年6月1日時点）
- イ 評価方法 毎年の任免状況通報により把握し、進捗を管理する。
- ウ 参 考 令和4年6月1日時点の実雇用率：2.95%

(2) 定着に関する目標

- ア 目 標 不本意な離職者を極力生じさせない。
- イ 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、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗を管理する。

(3) 満足度、仕事のやりがいに関する目標

- ア 目標 「満足度」及び「仕事のやりがい」が前年度の基準を上回ることとする。
- イ 評価方法 毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施の上、把握し、進捗を管理する。

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- ア 障害者雇用推進者として、職員課長及び庶務課長を選任する。
- イ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。
- ウ 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。）全員について、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る。
- エ 「障害者雇用推進チーム」については原則として年1回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- オ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため定期的に更新を行う。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ア 新規採用又は部署異動等において、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
- イ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局等の関係機関に相談しつつ、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) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ア 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等において、必要な配慮等が生じた場合は、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じる
- イ なお、措置を講じるに当たっては、障害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する。
- ウ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し積極的な採用に努める。
- エ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

- (イ) 「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。
- (ロ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

6 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

小金井市長
小金井市教育委員会