

## 羽生市障がい者活躍推進計画

機関名	羽生市（市長部局）
任命権者	羽生市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） ※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。
障がい者雇用に関する課題	<p>○障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用試験等の実施や働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできた。</p> <p>○しかしながら、令和元年6月1日現在の障がい者の雇用率は1.84%であり、法定雇用率である2.5%を満たしておらず、また令和3年4月を前に法定雇用率が0.1ポイント引き上げとなる予定であることから、これまで以上に障がい者の積極的な採用活動を実施する必要がある。</p> <p>○さらに、法定雇用率の達成はもちろんのこと、雇用した障がいのある職員の活躍のためには、離職せず長期に定着するだけでなく、その障がい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など、さらなる体制整備や各種取組を進める必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。</p> <p>参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.84% ※市長部局と教育委員会の合算（特例認定による）</p>
②定着に関する目標	（各年度）障がいの特性や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職を極力生じさせない。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【満足度】</b> （各年度）平成31年度に実施した職場等の満足度に関するアンケート調査における満足度の実績を下回らない。</p> <p>参考）満足度に関するアンケート項目における「満足」と回答のあった割合</p> <p>※対象：全ての機関における障がいのある職員</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の所属課で働いていることについての全体評価 80%</li> <li>・現在の仕事内容 80%</li> <li>・現在の業務量 60%</li> <li>・物理的な作業環境（休憩スペースや動線の確保など） 60%</li> <li>・相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など） 60%</li> <li>・勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など） 40%</li> </ul>

	(評価方法) 毎年度、障がいのある職員に対して「職場等の満足度に関するアンケート調査」により把握及び進捗管理を行う。
④キャリア形成に関する目標	○各種研修や人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図る。 (評価方法) 人事記録を基に把握及び進捗管理を行う。
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	○障がい者雇用推進者として、総務部総務課長を選任する。 ○総務課長、財政課長、社会福祉課長、消防総務課長、議会事務局総務課長、教育総務課長、障がいのある職員代表を構成員とする「羽生市障がい者活躍推進検討委員会」を組織し、各任命権者間での障がい者雇用等に係る課題の共有や意見交換を行い、連携して課題解決に取り組む。
②人材面	○障がいに対する理解を促進させるため、毎年度「人権問題研修」を開催し、全職員に対して参加を促す。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○毎年度実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査」を活用し、業務選定や職務の創出について検討を行う。 ○現に勤務する障がいのある職員の意見や要望、能力等を整理するため、年に1回の自己申告書や人事ヒアリングを活用した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	
①職務環境	○相談窓口への相談のほか、定期的に行っている人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
②募集・採用	○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・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け入れを実施する。
③働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
④キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の受講を促進する。
⑤その他人事管理	○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手段への配慮などについて、個々の状況に応じて柔軟に対応する。 ○必要に応じて面談を行い、状況把握や体調配慮を行うこととする。
4 その他	○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。