

浦安市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

浦安市

目次

浦安市障がい者活躍推進計画

1. 浦安市障がい者活躍推進計画	……	1
【浦安市】		
2. 浦安市障がい者活躍推進計画	……	3
【浦安市教育委員会】		
3. 浦安市障がい者活躍推進計画	……	5
【浦安市議会事務局】		
4. 浦安市障がい者活躍推進計画	……	6
【浦安市選挙管理委員会事務局】		
5. 浦安市障がい者活躍推進計画	……	7
【浦安市監査委員事務局】		
6. 浦安市障がい者活躍推進計画	……	8
【浦安市消防本部】		

※本計画における「障害」と「障がい」の表記については、法令や制度によるものは「障害」、それ以外については「障がい」と記載しています。

機関名	浦安市
任命権者	浦安市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	令和元年度の障害者任免状況通報において、法定雇用率（法定雇用障がい者数）を達成するに至っている。今後も引き続き、積極的な採用活動等を行っていくとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等へ取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	（各年度）当該年6月1日時点の法定上の障がい者雇用不足数を0人にする。 （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
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 ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として人事課長を選任する。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。 ○「障がい者雇用推進チーム」については、適宜検討会議を開催し、浦安市障がい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。
(2)人材面	○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、千葉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。 ○厚生労働省障害者雇用対策課又は千葉労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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も踏まえ、職務整理票や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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		<p>○障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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する。</p>
(2)募集・採用		<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障がい学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の実施に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい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がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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		<p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成		<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)その他の人事管理		<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した措置が可能となるよう検討する。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他		
		<p>○国等による障がい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がい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。</p>

機関名	浦安市教育委員会
任命権者	浦安市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	令和元年度の障害者任免状況通報において、法定雇用率（法定雇用障がい者数）が未達成であったことから、現在、積極的な採用活動を行っているところである。 今後は、法定雇用率（法定雇用障がい者数）の達成を目指すとともに、障がい者である職員の活躍のためには、さらなる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	（各年度）当該年6月1日時点の法定上の障がい者雇用不足数を0人にする。 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
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 ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として教育総務課長を選任する。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。 ○「障がい者雇用推進チーム」については、適宜検討会議を開催し、浦安市障がい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。
(2)人材面	○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、千葉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。 ○厚生労働省障害者雇用対策課又は千葉労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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も踏まえ、職務整理票や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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		<p>○障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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する。</p>
(2)募集・採用		<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障がい学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の実施に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい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がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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		<p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成		<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)その他の人事管理		<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した措置が可能となるよう検討する。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他		
		<p>○国等による障がい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がい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。</p>

機関名	浦安市議会事務局
任命権者	浦安市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	職員総数が10人程度の小規模な機関であり、障害者任免状況の通報義務はなく、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。
目標	
採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として、議会事務局庶務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が、資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口への相談のほか、必要に応じて面談等を行い、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。 ○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する。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障がい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がい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。

機関名	浦安市選挙管理委員会事務局
任命権者	浦安市選挙管理委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	職員総数が10人程度の小規模な機関であり、障害者任免状況の通報義務はなく、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。
目標	
採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として、選挙管理委員会事務局次長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が、資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口への相談のほか、必要に応じて面談等を行い、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。 ○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する。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障がい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がい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。

機関名	浦安市監査委員事務局
任命権者	浦安市代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	職員定数が5人の小規模な機関であり、障害者任免状況の通報義務はなく、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。
目標	
採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として、監査委員事務局主幹を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が、資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口への相談のほか、必要に応じて面談等を行い、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。 ○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する。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障がい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がい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。

機関名	浦安市消防本部
任命権者	浦安市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	職員の大半が除外職員（法定雇用障がい者数の算定基礎とならない職員）であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。
目標	
採用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として、消防本部総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が、資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口への相談のほか、必要に応じて面談等を行い、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。 ○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する。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障がい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がい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。