

機関名	伊東市
任命権者	伊東市長
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）
伊東市における障害者雇用に関する課題	法定雇用率は達成しており、定着状況もおおむね順調と考えているが、積極的な採用の実現に向けた更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	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>※参考 令和元年6月1日時点の実雇用率 3.67%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の状況を把握・進捗管理する。</p>
③ワーク・エンゲージメント	当面は在籍している障害者（新規採用者を除く。）に対するアンケート調査等を実施し、把握に努めたい。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>ア 障害者雇用推進者として、市長部局の人事を担当する課長を選任する。</p> <p>イ 役割分担及び各種相談先について、随時更新を行う。</p>
(2) 人材面	人事を担当する課長補佐又は係長を障害者職業生活相談員に選任し、特別研修等を活用して障害者職業生活相談員資格認定講習の受講をさせる。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>ア 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年1回以上、職務整理表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。</p> <p>イ 新規採用又は人事異動その他面談等を通じて、障害者と業務</p>

		の適切なマッチングができていないのかについて点検をし、必要に応じて検討を行う。
3 障害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	ア	新規に採用した障害者については、必要に応じて面談を実施し、継続的に必要な措置を講じる。
	イ	上記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、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用		募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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受入れを実施する。
(3) 働き方		各種休暇制度の積極的な利用を促進する。
(4) キャリア形成		本人の希望等も踏まえつつ、特別研修等を活用し、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他人事管理	ア	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。
	イ	障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等を行う。
4 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。