

機関名	伊東市公平委員会
任命権者	伊東市公平委員会
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）
伊東市公平委員会における障害者雇用に関する課題	伊東市公平委員会は、職員規模が小規模な機関であり、障害者に限定した募集・採用は行っていない。中途障害者として障害者となった職員が在籍することも考えられるが、現時点において、大きな問題が生じることはなく、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
①採用に関する目標	伊東市公平委員会は、職員が他機関からの出向者で占められていることや同委員会として相当期間職員を採用しないことが見込まれることを踏まえ、職員一人一人が障害者雇用の推進に関する理解を促進することを目標とする。
②定着に関する目標	伊東市公平委員会に障害者が採用・配属となった場合にあっては、不本意な離職者を極力生じさせない。 (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。
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、市長部局の人事を担当する課長を選任する。 イ 市長部局の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	伊東市公平委員会に障害者が採用・配属となった場合にあっては、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	伊東市公平委員会に障害者が採用・配属となった場合にあっては、次のとおりの措置を講じる。 ア 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。

	<p>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。</p> <p>ウ 各種休暇制度の積極的な利用を促進する。</p> <p>エ 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。</p> <p>オ 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>カ 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。</p>
4 その他	<p>国等による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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>