

伊東市障害者活躍推進計画（第二次）

機関名	伊東市市長部局 伊東市教育委員会事務局 伊東市議会事務局 伊東市水道事業
任命権者	伊東市長 伊東市教育委員会 伊東市議会議長 伊東市水道事業管理者（伊東市長）
計画期間	令和7年4月1日から令和12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	<p>伊東市では、市長部局が中心となりその他の機関と連携を図りながら職員の採用活動を行っており、障がいのある者の雇用については、令和2年度からの5年間で計画期間とする伊東市障害者活躍推進計画（第一次）を策定し、採用に努めてきたところである。</p> <p>伊東市における障害者雇用の現状は、令和6年6月1日時点では障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第38条第1項の政令で定める率（以下「法定雇用率」という。）である2.8%を達成することができていない状況となっている。</p> <p>法定雇用率は令和8年7月に0.2%の引き上げが予定される中、令和7年4月には除外率の引き下げが予定され、令和10年度までに法定雇用率の見直しが検討されることを考慮すると、法定雇用率を達成するために更なる体制整備のほか、地域の就労支援機関等との連携等継続した取り組みにより、障がいのある職員の安定的な採用と定着を図る必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【全機関共通】</p> <p>各年度の6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。</p> <p>参考 令和6年6月1日時点の実雇用率 2.59%※ 令和6年法定雇用率 2.8%</p> <p>※法第42条第1項の地方公共団体の特例に基づく認定を受けた市長部局と教育委員会事務局（通報対象機関）の合算値。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p> <p>※市長部局・教育委員会事務局・水道事業以外の各機関においては、従前より個別に職員採用を行っておらず、市長部局からの出向職員により各機関が運営されているため、採用に関する目標については、市長部局の任命権者である市長が出向職員を含めて一元的に管理することとする。</p>

<p>②定着に関する目標</p>	<p>【市長部局・教育委員会事務局】 不本意な離職者数を極力生じさせない。</p> <p>【上記以外の機関】 当該機関に障がいのある職員が配属となった場合において、不本意な離職者数を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報時に、障がいのある職員の状況を把握し、離職者が生じた場合には離職理由を確認する。</p>
<p>③ワーク・エンゲージメントに関する目標</p>	<p>【全機関共通】 初年度の基準を上回る。</p> <p>(評価方法) 在籍している障がいのある職員（新規採用者を除く。）に対するアンケート調査等を実施し、実態の把握・進捗管理を行う。</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1 障害者の活躍を推進する体制整備【全機関共通】</p>	
<p>(1) 組織面</p>	<p>○障害者雇用推進者として市長部局の人事担当課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員として市長部局の人事担当課職員を選任し、障がいのある職員の職業生活に関する相談を受け付ける。</p> <p>○業務上指導・支援を行う者の配置や職場の上司・同僚による日常的な配慮を心がけ、障がいのある職員が働きやすい体制を整備する。</p> <p>○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場合があるため、必要に応じて更新を行う。</p>
<p>(2) 人材面</p>	<p>○障害者職業生活相談員に選任された職員に対し、静岡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。</p> <p>○障がいを持つ職員に対する対応のノウハウや困難事例について、各機関の情報共有の機会を設ける。</p> <p>○人事担当課において、障害者雇用に関わる情報を収集し、必要に応じて各機関へ発信する。</p>
<p>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出【全機関共通】</p>	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい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>○新規採用又は人事異動その他面談等を通じて、障がいのある職員と業務とのマッチング状況について適切であるか点検し、必要に応じて検討を行う。</p>
<p>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理【全機関共通】</p>	
<p>(1) 職務環境</p>	<p>○新規に採用した障がいのある職員については、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。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上記措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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	<ul style="list-style-type: none"> ○採用選考の実施に当たっては障がいの特性に応じた配慮を行う。 ○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受入れを実施する。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○各種休暇制度の適切な利用を促進する。 ○短時間勤務の職員においては、障がいの特性に合わせた勤務時間を設定する等配慮を行う。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等の受講機会を提供し、教育訓練を実施する。 ○本人と面談を行いながら、障がいの特性に配慮した上で、キャリアアップに繋がる実務を経験させる。
(5) その他人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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身体的ケアへの配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行う。 ○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がいの特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4 その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者就労施設等における民間需要拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を提供できるよう支援、協力する。 ○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。