

蓮田市障がい者活躍推進計画

機関名	蓮田市
任命権者	蓮田市長 蓮田市議会議長 蓮田市代表監査委員 蓮田市選挙管理委員会 蓮田市公平委員会 蓮田市教育委員会 蓮田市消防長 蓮田市農業委員会
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）
蓮田市における障がい者雇用に関する課題	令和6年6月1日時点での実雇用率は、法定雇用率の2.8%を下回っている状況である。令和7年度に向けて新たな採用も行っているため雇用率の改善は見込んでいるが、令和8年7月以降の法定雇用率は3.0%とさらに引き上げられることが決定しており、現状のままでは法定雇用率を満たすことは困難な状況にある。今後は、障がいのある職員がより働きやすい職場環境の整備と、積極的な採用活動を行っていくことが必要である。
目標	
①採用に関する目標	○各年度における6月1日時点の実雇用率を、法定雇用率以上とする。 ○評価方法として、毎年任免状況通報により把握する。
②定着に関する目標	○採用1年後の定着率を100%とする。 ○評価方法として、毎年任免状況通報のタイミングで前年度採用者の定着状況を把握する。
③満足度に関する目標	○職場環境等の改善事項を把握し、それらに適切に対応していくことで、満足度や働きがいの向上につなげていく。
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」の選任 障害者の雇用の促進等に関する法律第78条第1項の規定に基づき、障がい者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○「障がい者職業生活相談員」の選任 障害者の雇用の促進等に関する法律第79条第1項の規定に基づき、障がい者職業生活相談員として総務部秘書課職員担当を選任する。 ○相談体制の整備 相談窓口を秘書課職員担当に置き、相談内容に応じて産業医や産業カウンセラーとの連携を図る。あわせて職員に関係の深い外部の機関（公共職業安定所、障がい者が利用している支援機関等）とも連携し、情報の共有に努める。

(2)人材面	○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）には、埼玉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。 ○障がいのある職員を受け入れる職場に対し、共に働くにあたっての理解や心構えなどを周知する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がい者一人ひとりの特性を踏まえ、本人の希望や能力・適性に応じて、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行うなど、業務との適切なマッチングを行う。 ○配置後においても、本人の職務遂行状況や習熟状況などに応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むとともに、多様な業務を経験できるような配置についても検討していく。
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	○障がいのある職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する。（スロープやエレベーター、多目的トイレ等） ○定期的な面談やその他の適切な方法を通じて、必要な配慮等を把握することに努め、継続的に必要な措置を講じていく。
(2)募集・採用	○採用選考に当たっては、障がいのあるかたからの要望を聞き、その特性への必要な配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、また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の各種休暇の利用を促進する。 ○テレワーク勤務などが可能な環境を整備し、障がいの特性に配慮した柔軟な勤務体系を促進する。
(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、工場研修などの各種研修を実施する。
(5)その他の人事管理	○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。 ○在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった場合、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り組みを行う。 ○離職者に対しては可能な範囲で離職理由を聴取・分析し、職場環境の改善等に努めていく。
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、障がいのあるかたの活躍の場の拡大を推進する。