

立川市障害者活躍推進計画

令和3年2月

1. 計画の位置づけ及び目的

- この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3の規定に基づき定めるものであり、法第38条第1項に規定する障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。）を確保するとともに、障害者である職員（以下「対象職員」という。）が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することを目的とする。
- 立川市では「立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすいまちをつくる条例（平成29年立川市条例第36号）」を策定し、「私たち市民は、多様性を認める地域社会こそが、豊かな地域社会であると認識し、一人ひとりが異なることを前提に、お互いを大切にし、認め合い、尊重し、誰もがかがやけるまちを目指す」こととしている。市においても、採用試験受験者や対象職員への合理的配慮の措置を講じ、率先してこの計画に取り組んでいくものとする。

2. 策定主体

この計画は、立川市長、立川市議会議長、立川市選挙管理委員会、立川市代表監査委員、立川市教育委員会及び立川市農業委員会が連名により策定した。

3. 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする。ただし、国や社会情勢等の動向により必要があると認めるときは、この計画の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

4. 現状と課題

立川市においては、法定雇用率を達成している（令和2年度）ところであるが、今後の法定雇用率の見直しに関する動向を注視しつつ、障害者雇用の促進を図る必要がある。また、対象職員の活躍を推進するためには、ハード面における執務環境の整備やソフト面における支援体制の強化に取り組んでいくことが必要である。

5. 目標

（1）採用に関する目標

法定雇用率を達成すること（各年度6月1日時点）。

- 毎年の任免状況通報（東京労働局実施）により把握する。

- 令和2年6月1日時点実績（法定雇用率2.5%を達成済）

区 分	法定雇用者数	雇用者数	不足数
市長部局	25人	25人	0人
教育委員会	6人	8人	0人

※ 重度の障害者は2人として数える。

（2）定着に関する目標

対象職員の定着率90%以上（各年度）

- 各年度に在職した法定雇用率の算定に含まれる対象職員のうち、任用から3年以内（単年度任用の職員については最初の任用から1年以内）に普通退職しなかった者の率とする。
- 平成31年度実績：100%

6. 具体的な取組事項

（1）体制整備

- 障害者雇用推進者として行政管理部人事課長（教育委員会にあっては教育部教育総務課長）を選任する（選任済）。
- 障害者職業生活相談員として行政管理部人事課人事係（教育委員会にあっては教育総務課庶務係）の職員から各1名を選任し、必要な講習等を受講させる。
- 選任された者が人事異動等によって変更が生じる場合は更新を行う。
- 対象職員が所属する部署の所属長等についても、必要な知識を得られる機会を設けられるように努める。
- 対象職員がいつでも相談しやすいよう、対象職員に対し定期的に必要な情報提供を行い、障害者職業生活相談員や健康相談室を相談先として案内するとともに、面談等を通じて必要な配慮事項を把握するための機会を設ける。
- この計画を推進・点検するとともに、次期計画の策定を行う体制として、障害者活躍推進チームを設置する。当チームは、原則として関係部署の管理職及び対象職員で構成するものとする。

（2）募集・採用

- 障害者を対象とした採用試験を実施する。
- 採用候補者とは必要に応じて面談を実施し、必要な配慮事項を把握する。
- 採用候補者の要望に応じて採用前の試し勤務を実施する。
- 障害の内容及び配慮を必要とする事項については、新規採用する対象職員の承諾を得た上で、配属部署の所属長に通知する。

- 募集・採用に当たっては、特定の障害に限定した応募資格や障害に起因する通勤や勤務等に関する条件を設定しない。

(3) 活躍を推進するための支援及び職場環境の整備

- 対象職員及び所属部署等からの要望を踏まえ、通勤、就労、良好な職場環境の保持、キャリア形成、体調管理等について、必要な合理的配慮を行う。
- 人事異動等のタイミングで必要に応じて面談を実施し、対象職員と業務の適切なマッチングができているかについて点検し、適宜職務の検討を行う。
- 対象職員の意向を踏まえて、所属部署に対して必要なフォローを行う。
- 必要に応じて対象職員の家族や就労支援機関と連携し、障害特性等についての情報を共有して適切な支援や配慮を進める。
- 個人情報の取扱いに配慮しながら、障害当事者同士が横のつながりを持てる仕組みを検討する。
- 障害当事者の希望に応じて、就労パスポート等を活用して、障害の状況、就労場面での課題や課題解決の経過を共有する。

(4) その他

- 対象職員との面談や各種情報提供等を通じて必要な配慮事項を把握し、継続的に必要な措置を講じる。