

世田谷区障害者活躍推進計画 概要(令和2年4月)

趣旨

区は基本構想において「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築く」とし、さらに、せたがやノーマライゼーションプランでは、障害の有無に関らず、誰もが地域で共に育ち、学び、働き、地域とつながり、活動するにあたり、それぞれが持てる力を最大限に発揮し、地域で自分らしく生活できる共生社会の実現を目指すとしている。
こうした共生社会の実現に向け、障害者の雇用を推進する立場にある区は、早期の法定雇用率の充足と、その後のさらなる雇用率の向上のため、計画的に障害者を採用する。
また、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理の推進、庁内における障害理解の促進等、雇用の質を確保するための取組みを全庁をあげて推進し、障害の種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組む。

計画期間

令和2年4月 ~ 令和6年3月(4年間)

達成目標

計画的な障害者の採用による法定雇用率の充足とさらなる雇用率の向上 障害のある職員の職場定着 職員の障害者雇用に対する理解促進

取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

計画に掲げる取組みを全庁をあげて進めていくため、推進体制の整備を図るとともに、研修等の取組みを通じて、職員に障害に関する理解の促進を図る。

【主な具体的取組み】

- 推進体制の整備
 - ・障害者雇用推進者の選任
 - ・障害者活躍推進会議の設置
 - ・障害者雇用推進チームの設置
 - ・障害のある職員の配属職場における障害者雇用推進支援員の選任 等
- 障害に関する理解促進
 - ・全職員を対象とした障害者の就労に関する理解促進研修の実施
 - ・全管理職を対象とした障害者を受け入れる職場運営を念頭に置いた共通理解事項等の研修の実施
 - ・採用1年目研修や昇任時研修における障害理解に関する内容の拡充
 - ・職場の障害者雇用推進支援員を対象とした情報交換や事例検討会等の実施
 - ・障害者雇用に関する手引きや対応事例等のイントラネットでの周知・提供 等

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の障害特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、創意工夫して職務の選定及び創出に取り組んでいく。

【主な具体的取組み】

- 職務の選定・創出
 - ・配属職場の業務に囚われない、課内や部内に範囲を拡大した職務の選定・創出
 - ・障害のある職員の個性や能力に応じた職務の選定・創出のための全庁調査の実施
 - ・障害特性等に配慮した、各課の業務を集約して行う職場の設置 等

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害のある職員が活躍できる環境づくりに向け、職務環境の整備を行うとともに、柔軟な働き方やキャリア形成を進める人事管理の取組みを行う。

【主な具体的取組み】

- 職務環境の整備
 - ・障害者雇用推進チームによる、障害のある職員との採用初年度における面談の実施及びその後の本人の希望や所属長の判断など必要に応じた面談の実施
 - ・障害のある職員の配属職場における職務の遂行に必要な施設・設備等への合理的配慮
 - ・支援体制や支援内容の全庁周知 等
- 募集・採用
 - ・職員採用説明会や職員採用パンフレット等における、区の障害者雇用の取組みの積極的な周知
 - ・特別区統一採用選考による常勤職員の採用、区独自の採用選考による会計年度任用職員の採用による計画的な障害者採用の実施
 - ・障害者の一般就労を目的としたチャレンジ雇用の継続的な実施 等
- 働き方・キャリア形成
 - ・障害又は疾病を理由とした早出・遅出勤務、休憩時間の弾力的な設定の検討
 - ・障害特性に配慮した人事評価、キャリア形成の検討 等