

北斗市教育委員会障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

I 計画策定にあたって

1 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。

2 障がい者雇用に関する現況

北斗市教育委員会では、一部の特殊技能を有する職種を除き、独自の職員採用を行っていないため、本委員会の大部分は、人事異動に伴う北斗市からの出向職員により構成されている。

このため、人事異動により、障がいのある職員が配置されることはこれまでもあったが、個別に対応してきており、大きな問題は生じてこなかったところである。

II 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

1 採用に関する目標

設定しない

2 定着に関する目標

設定しない

※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定

3 障がいに対する理解度向上に関する目標

障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。

III 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- ・ 学校教育課長を「障害者雇用推進者」として選任し、組織全体として取組を推進する。
- ・ 北斗市の設置する「障がい者活躍推進チーム」に参画し、毎年度、取組状

況を把握・検証するとともに、計画の策定・随時見直しを行い、会議の意見を取り組みに反映させるものとする。

- ・ 北斗市と連携し、障がいのある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を確保する。
- ・ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 身体障がい等より従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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。
- ・ 人事評価の面談結果等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等を活用し、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

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を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。

北斗市議会障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

I 計画策定にあたって

1 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。

2 障がい者雇用に関する現況

北斗市議会では、独自の職員採用を行っていないため、議会事務局は人事異動に伴う北斗市からの出向職員により構成されている。

このため、人事異動により、障がいのある職員が配置される可能性はあるが、これまでのところ、特別の対応はしていない状況である。

II 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

1 採用に関する目標

設定しない

2 定着に関する目標

設定しない

※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定

3 障がいに対する理解度向上に関する目標

障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。

III 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- ・ 事務局次長を「障害者雇用推進者」として選任し、組織全体として取組を推進する。
- ・ 北斗市と連携し、毎年度、取組状況を把握・検証するとともに、計画の策定・随時見直しを行うものとする。
- ・ 北斗市と連携し、障がいのある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者

等が相談できる窓口を確保する。

- ・ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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。
- ・ 人事評価の面談結果等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等を活用し、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

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等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。

北斗市監査委員事務局障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

I 計画策定にあたって

1 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。

2 障がい者雇用に関する現況

北斗市監査委員事務局では、独自の職員採用を行っていないため、事務局は人事異動に伴う北斗市からの出向職員により構成されている。

このため、人事異動により、障がいのある職員が配置される可能性はあるが、これまでのところ、特別の対応はしていない状況である。

II 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

1 採用に関する目標

設定しない

2 定着に関する目標

設定しない

※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定

3 障がいに対する理解度向上に関する目標

障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。

III 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- 代表監査委員の指定する事務局職員を「障害者雇用推進者」として選任し、組織全体として取組を推進する。
- 北斗市と連携し、毎年度、取組状況を把握・検証するとともに、計画の策定・随時見直しを行うものとする。
- 北斗市と連携し、障がいのある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者

等が相談できる窓口を確保する。

- ・ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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。
- ・ 人事評価の面談結果等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等を活用し、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

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等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。

北斗市選挙管理委員会障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

I 計画策定にあたって

1 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。

2 障がい者雇用に関する現況

北斗市選挙管理委員会では、独自の職員採用を行っていないため、事務局は人事異動に伴う北斗市からの出向職員により構成されている。

このため、人事異動により、障がいのある職員が配置される可能性はあるが、これまでのところ、特別の対応はしていない状況である。

II 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

1 採用に関する目標

設定しない

2 定着に関する目標

設定しない

※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定

3 障がいに対する理解度向上に関する目標

障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。

III 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- ・ 書記長を「障害者雇用推進者」として選任し、組織全体として取組を推進する。
- ・ 北斗市と連携し、毎年度、取組状況を把握・検証するとともに、計画の策定・随時見直しを行うものとする。
- ・ 北斗市と連携し、障がいのある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者

等が相談できる窓口を確保する。

- ・ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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。
- ・ 人事評価の面談結果等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等を活用し、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

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等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。

北斗市農業委員会障がい者活躍推進計画

令和2年3月策定

I 計画策定にあたって

1 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。

2 障がい者雇用に関する現況

北斗市農業委員会では、独自の職員採用を行っていないため、事務局は人事異動に伴う北斗市からの出向職員により構成されている。

このため、人事異動により、障がいのある職員が配置される可能性はあるが、これまでのところ、特別の対応はしていない状況である。

II 障がいのある職員の活躍推進に向けた目標

1 採用に関する目標

設定しない

2 定着に関する目標

設定しない

※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定

3 障がいに対する理解度向上に関する目標

障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。

III 障がいのある職員の活躍推進に向けた取組

1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

- ・ 事務局長を「障害者雇用推進者」として選任し、組織全体として取組を推進する。
- ・ 北斗市と連携し、毎年度、取組状況を把握・検証するとともに、計画の策定・随時見直しを行うものとする。
- ・ 北斗市と連携し、障がいのある職員本人や職場で支援にあたる管理監督者

等が相談できる窓口を確保する。

- ・ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、関係機関と連携し、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。
- ・ 人事評価の面談結果等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等を活用し、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

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等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。