

障害者である職員の活躍推進計画
(障害者活躍推進計画)

安城市監査委員事務局

令和 7 年 4 月

1 策定にあたって

障害者である職員の活躍の推進にあたっては、令和元年6月の「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、また、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者である職員の活躍推進計画」という。）」を作成することが示されました。

これに伴い、本市では令和2年4月に、計画期間を令和7年3月までの5年間とした「障害者である職員の活躍推進計画」を策定し、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害者である職員が活躍できるよう、絶えず職員全員で取り組んでいくことが重要です。そこで、障害者雇用促進法の理念を踏まえ、引き続き当事者の視点に立ち、障害者である職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりをさらに進めるため、この度、計画期間を令和12年3月までの5年間とする「障害者である職員の活躍推進計画（障害者活躍推進計画）」を新たに策定します。

2 策定主体

機 関 名 安城市監査委員事務局
任命権者 安城市代表監査委員

3 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）

4 障害者雇用に関する課題

職員総数が小規模であり、法定雇用障害者数は1人に満たない機関ではありますが、障害者である職員一人ひとりが離職することなく、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮するための体制整備や各種取組が必要となります。

5 目標

(1) 採用に関する目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進します。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職を極力生じさせないように努めます。

6 取組内容

(1) 障害者である職員の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者（※）を選任します。

※障害者雇用促進法第78条に基づき、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、主に、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備や厚生労働大臣に対する障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表を行います。

(2) 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 4月の全職員対象の面談において、障害者である職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を継続的に講じます。
- 措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 働き方

- 在宅勤務の活用を促進するとともに、時差出勤制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 年次有給休暇の取得を促進します。

ウ キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講機会を

提供します。

- 会計年度任用職員については、キャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、希望に応じて任期の終了後においても引き続き就労できるように、再度の任用を十分に検討します。

エ その他の人事管理

- 年1回以上の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・障害特性に応じた配慮を行います。
- 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。）である職員について、円滑な職場復帰のために必要な職場選定、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組を行います。