

障害者である職員の活躍推進計画

安 城 市

令和2年4月

1 策定にあたって

これまで、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。）等に基づき、「障害のある人を対象とした職員採用試験」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、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るとともに、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。）」を作成することとされました。

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、全ての障害のある職員が活躍できるよう、職員全員で取り組んでいくことが重要です。そこで、障害当事者の視点に立つとともに、障害者雇用促進法の理念を踏まえ、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

機 関 名 安城市

任命権者 安城市長

3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

4 障害者雇用に関する状況及び課題

令和元年度においては法定雇用率を達成しているが、今後法定雇用率の上昇が予定されており、また職員の増員による雇用率の算定の基礎となる職員数が増加するため、法定雇用率の達成が困難となる見込みです。

従って、法定雇用率を達成するためには、障害者の積極的な採用活動を行う必要があります。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のため、更なる体制整備や各種取組が必要となります。

[令和元年12月31日現在の雇用率]

法定雇用率	算定の基礎となる職員数	雇用率達成に必要な障害者の数	実際の障害者の数	雇用率
2.5%	1,104人	27人	27人	2.45%

※安城市、安城市教育委員会、安城市水道事業を合算した数字

[令和2年6月1日時点の雇用率の見込み]

法定雇用率	算定の基礎となる職員数	雇用率達成に必要な障害者の数	実際の障害者の数	雇用率
2.5%	1,444人	36人	29人	2.01%

※安城市、安城市教育委員会、安城市水道事業を合算した数字

5 目標

(1) 採用に関する目標

[目標] 実雇用率（令和6年6月1日時点）を法定雇用率以上とします。

[評価方法] 毎年の任免状況通報により把握し進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

[目標] 初年度は目標を設定しませんが、今後、障害者である職員の定着状況データを把握した上で目標を設定します。

(3) 満足度

[目標] 初年度の基準を上回るようにします。なお、初年度はアンケート調査の実施により、データを収集します。

[評価方法] 在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者を選任します。
- 障害者職業生活相談員を選任します。
- 組織外の関係機関（愛知労働局、刈谷公共職業安定所、特別支援学校就

労アドバイザーなど）と連携体制を構築します。

- 役割分担及び各種連携先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

イ 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 精神・発達障害者が配属されている部署の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を促します（過去に同講座を受講したことがない職員に限ります）。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、各課への調査を年に1回以上行い、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 4月の全職員対象の面談において、障害者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) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 新規に採用した障害者については定期的に面談を実施し、配慮が必要な場合には適切に対応します。
- 措置を講じるに当たっては、障害者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 募集・採用

- 障害者のための就職説明会に出展し、積極的に障害者に対して募集案内を行います。
- 特別支援学校と連携をして、生徒の能力にあった仕事の選定を行い、採用できる体制を整えます。
- 採用試験にあたり、障害者からの要望を踏まえ、必要な配慮を行います。
- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 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入れを実施する。

ウ 働き方

- 時差出勤制度など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促進を図ります。
- 在宅勤務（テレワーク）の活用について、調査・研究をします。

エ キャリア形成

- 任期付短時間勤務職員や会計年度任用職員について、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。
- 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与えます。

オ その他の人事管理

- 年1回以上の定期的な面談の実施及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等が可能となるよう検討します。
- 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。）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。

7 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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。