

障害者である職員の活躍推進計画

安城市代表監査委員

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2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

4 安城市監査委員事務局における障害者雇用に関する状況及び課題

安城市議会事務局においては、職員総数が5人程度の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていません。

また、これまでに障害者である職員が在籍をしていた場合でも、大きな問題は生じていないところですが、組織的な体制整備は特段行っていませんでした。

5 目標

（1）採用に関する目標

目 標 障害者雇用の推進に関する理解を促進します。

評価方法 障害者に関する理解促進・啓発のための研修の受講の有無。

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

定期的な面談の中で、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な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

○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 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。

ウ 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、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討します。

○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する。