

稲沢市障害者活躍推進計画

稲 沢 市 長
稲 沢 市 教 育 委 員 会
稲 沢 市 議 会 議 長
稲 沢 市 選 挙 管 理 委 員 会
稲 沢 市 農 業 委 員 会
稲 沢 市 消 防 長

1 策定にあたって

(1) 策定主体

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第7条の3第1項の規定に基づき、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に各機関が自律的に取り組むことはもちろん、市全体として障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で策定するものとする。

なお、市民病院については、職員採用試験の区分を分けて実施していること等を踏まえ、別に計画を策定することとするが、互いに連携して対応していく。

(2) 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)

2 障害者雇用に関する課題

本市においては、これまで、障害のある人を対象とした職員採用試験を実施するなど障害者雇用に積極的に取り組んできたが、令和6年6月1日現在の障害者の雇用率は法定雇用率を未達成となった。今後、令和9年度にかけて法定雇用率の基準がさらに引き上げられる予定であるため、従前以上に障害者の積極的な採用活動を行う必要がある。

3 本市における障害者雇用等の目標

(1) 採用に関する目標

各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。

なお、市長部局・市民病院で合算して法定雇用率を達成するものとする。

(参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.37%

(評価方法) 毎年の障害者任免状況通報により管理する。

(2) 定着に関する目標

障害の種類や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

(評価方法) 毎年の障害者任免状況通報の時期において、人事記録等をもとに、前年度採用者等の定着状況を把握し、進捗管理を行う。

4 計画の推進体制

(1) 基本的な考え方

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要がある。

また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えらるとともに、すべての職員の障害理解を深めていくことが重要である。

(2) 取組内容

① 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- ・ 障害者雇用推進者として、各任命権者において人事担当課長を選任する。ただし、市長部局からの出向職員のみで構成されている機関については、独自の職員の募集・採用は行っていないことから、雇用推進者は市長部局と同一の人事課長を選任する。
- ・ 組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、愛知労働局、一宮公共職業安定所）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。
- ・ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

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、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るよう努める。

② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・ 組織内において、定期的に面談等を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
- ・ 身体障害等により従来業務遂行が困難となった障害者である職員から相談があった場合は、労働局に相談するなどし、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。

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

- ・ 相談窓口への相談のほか、人事考課面接などの定期的な面談等により、障害者である職員に対しては、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。
- ・ 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する。

イ 募集・採用

- ・ 知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な活用に努め、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。
- ・ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - (エ) 「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。
 - (オ) 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

- ・ 本人の希望に応じた短時間労働による就業を検討し、時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

エ その他の人事管理

- ・ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった職員）に対して円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方のあり方について調整を行う。

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の推進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。