

江南市障害者活躍推進計画

【 令和2年度 ～ 令和6年度 】

目 次

はじめに	2
Ⅰ. 計画の位置付け	3
Ⅱ. 計画期間	3
Ⅲ. 策定主体	3
Ⅳ. 目標	4
1. 採用に関する目標	
2. 定着に関する目標	
3. 満足度に関する目標	
4. キャリア形成に関する目標	
Ⅴ. 取組内容	5
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	
(2) 募集・採用	
(3) 働き方	
(4) キャリア形成	
(5) その他の人事管理	
4. その他	
おわりに	8

はじめに

国は、令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正によって、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務について明示するとともに、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」を作成することと決めました。

障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることが必要となります。

特に、公務部門における障害者の活躍は、政策決定過程への障害者の参画拡大の観点からも重要であり、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めるとともに、職場環境の整備など活躍の場の拡大に努めることが求められています。

江南市では、採用選考時における配慮など、従来からの取組によって、法定雇用障害者数を満たしているところですが、今後も、策定した計画のもとで、各機関が一体となって取り組み、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ついて、さらに推し進めてまいります。

I 計画の位置付け

江南市障害者活躍推進計画（以下「本計画」と表記。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年 7 月 25 日法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」と表記。）第 7 条の 3 に基づき策定するものです。

II 計画期間

本計画の期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

III 策定主体

各機関が一体となって障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、連名による計画としています。

- ・ 江南市
- ・ 江南市議会
- ・ 江南市監査委員
- ・ 江南市教育委員会
- ・ 江南市消防本部・消防署
- ・ 江南市水道事業
- ・ 江南市選挙管理委員会
- ・ 江南市公平委員会
- ・ 江南市農業委員会
- ・ 江南市固定資産評価審査委員会

IV 目標

1 採用に関する目標

目標 各年度とも、当該年6月1日時点の法定雇用率以上の実雇用率となることを目指します。

評価方法 毎年の任免状況通報により、実雇用率を把握し、年度毎に進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

目標

- ・不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。
- ・採用者数に対する一定期間経過後の在職者数など、定着に関して、定量的な評価ができるデータの収集、分析方法を検討します。

評価方法 毎年の任免状況通報の時期において、前年度採用者の定着状況について確認を行います。

3 満足度に関する目標

目標 職務等に関する満足度について、定量的な把握方法を検討・実施し、各年度において満足度が前年度を上回ることを目指します。

評価方法 毎年実施する特定事業主アンケートに、当該項目に関する質問を設けるなど、満足度の定量的把握と同時に進捗管理を行います。

4 キャリア形成に関する目標

目標 職員が新たな職務を希望する場合、活躍の場を開拓し、幅広いキャリア形成ができるよう努めます。

評価方法 年度毎に、配属等の記録に基づいて確認を行います。

V 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者雇用促進法の一部改正によって、国及び地方公共団体の各機関では、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任が義務付けられています。

江南市では、障害者雇用推進者として人事部門の所属長を、障害者職業生活相談員として人事部門の担当職員を選任することとしており、障害者雇用推進者を中心に、各機関が一体となって計画を推進するとともに、進捗管理や必要に応じて計画の見直しを行います。

計画の見直しなどに当たっては、障害のある職員が参画しやすいよう、広く意見を求める機会を確保します。

また、障害者職業生活相談員に選任された者には、障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導について知識を得るため、愛知労働局が開催する講習等を受講させます。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職務の選定・創出については、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を踏まえることを基本とし、採用後の面談や職場における定期的な面談の機会において、適切なマッチングができているか確認を行ったうえで、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

(1) 職務環境

障害のある職員が職務を遂行する上で必要な環境について、継続的にニーズを把握し、必要に応じ措置を講じます。

実施事項

- ① 新規に採用した障害者については採用後の面談により必要な配慮等を把握し、適切な措置を講じます。
- ② 現に勤務する障害者については職場における定期的な面談の機会に必要な配慮等を把握し、適切な措置を講じます。
- ③ 就労支援機器(読み上げソフト)の導入など、環境整備について要望があった場合、関係部門と連携し、購入等について検討します。

(2) 募集・採用

採用を希望する職員が、募集要件や選考内容によって応募を断念することがないように、障害者差別解消法に基づく合理的配慮等に努めます。

実施事項

- ① 募集・採用に当たっては、特定の障害に限定することや、自力通勤を条件とする取扱いを行いません。
- ② 採用選考に当たっては、障害者からの希望及び障害特性を踏まえ、試験の実施等の際に極力配慮を行います。
- ③ 障害特性に配慮した選考方法や職務選定の工夫による、障害者の積極的な採用に努めます。

(3) 働き方

障害について職場全体で理解を深め、各種制度の利用により職業生活との両立支援に努めます。

実施事項

- ① 所属長は、障害のある職員のニーズに応じ、年次有給休暇など各種休暇制度の利用を促進します。
- ② フレックスタイム制など、勤務時間の弾力的な運用について検討します。

(4) キャリア形成

職員のキャリア形成について、本人の希望を踏まえ、その機会の確保に努めます。

実施事項

- ① 本人の希望を踏まえ、専門性の向上やキャリアパス構築に資する研修の機会を設けます。

(5) その他の人事管理

上記事項の実施について、障害のある職員の希望等を職場全体で把握します。

実施事項

- ① 職場面談や採用後面談など定期的な機会に加え、産業医面談や職員健康相談など随時面談の機会を設け、継続的に状況を把握し、体調配慮に努めます。

4 その他

(1) 非常勤職員に関する事項

再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員などの非常勤職員にあっては、その任用形態によって諸制度が異なりますが、常勤職員と同様に取り組みます。

(2) 公共調達に関する事項

本計画の推進と併せて、別で策定している「江南市障害者就労施設等からの物品及び役務の調達方針」に沿った取組を引き続き実施することで、公務部門のみならず、民間部門における障害者の活躍の場の拡大を推進します。

(3) 障害のある職員の採用及び在籍がない機関の取組について

本計画は各機関が連名にて策定するものですが、現に障害のある職員が在籍せず、採用の予定がない機関においては、当該機関の全職員が計画の内容について理解することを目標とし、周知等の取組を行います。

おわりに

この計画を実施することによって、公務部門において障害のある職員が、その特性等に応じて能力を有効に発揮し、民間部門に対して率先垂範することで、地域社会においても、障害者の雇用の促進及び安定について実現できるよう、職員一人ひとりが今まで以上に貢献できることを期待しています。

江南市障害者活躍推進計画

令和2年3月発行

編 集 江南市企画部秘書政策課
〒483-8701
江南市赤童子町大堀90番地
TEL 0587-54-1111 (代)
FAX 0587-54-0800