

日進市障害者活躍推進計画

機関名	日進市	日進市教育委員会事務局	日進市議会事務局
任命権者	日進市長	日進市教育委員会	日進市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）		
日進市における障害者雇用に関する課題	<p>日進市では、日進市教育委員会や日進市議会事務局を始めとして、その他の機関で勤務する職員を日進市長が総括して採用している。</p> <p>障害者の雇用について、令和元年度においては、法定雇用率を達成しているところであるが、地方自治法及び地方公務員法の改正により、令和2年度から会計年度任用職員制度が開始され、障害者任免状況通報の対象となる職員数が増加することが予測されている。</p> <p>このため、令和2年度以降も法定雇用率を達成し続けるために、積極的な採用活動を進めていく必要がある。現在、常勤職員において、障害者に限定した募集を継続して実施しているが、任期付短時間勤務職員としての採用等、新たな任用方法についても検討していく必要がある。</p> <p>また、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>		
日進市教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>日進市教育委員会では、常勤職員について個別の採用は実施していない。非常勤職員についても、これまで障害者に限定した募集・採用は行っておらず、大きな問題は生じていない。</p> <p>市長部局が総括して実施する体制整備や各種取組について、協力して行っていくことにより、障害者である職員の更なる活躍を図っていく。</p>		
日進市議会事務局における障害者雇用に関する課題	<p>日進市議会事務局では、常勤職員について個別の採用は実施していない。非常勤職員については任用していないため、大きな問題は生じていない。</p> <p>市長部局が総括して実施する体制整備や各種取組について、協力して行っていくことにより、障害者である職員の更なる活躍を図っていく。</p>		

目標		
1	採用に関する目標	<p>【全任命権者共通】</p> <p>各年度法定雇用率以上 (参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.08% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
2	定着に関する目標	<p>【全任命権者共通】</p> <p>不本意な離職者を発生させない。 ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定</p>
取組内容		
1. 障害者の活躍を推進する体制整備		
1	組織面	<p>【市長部局】</p> <p>1 障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。 2 障害者職業生活相談員として人事担当課職員を選任する。 3 障害者雇用推進者及び人事担当課から障害者である職員に参画を求め、障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を実施する。</p> <p>【教育委員会】</p> <p>1 障害者雇用推進者として学習教育部長を選任する。 2 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る。</p> <p>【議会事務局】</p> <p>1 障害者雇用推進者として議事課長を選任する。 2 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る。</p> <p>【全任命権者共通】</p> <p>1 日進市長が総括して、その他の機関を含め、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、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、名古屋東公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、</p>

		<p>役割分担及び各種相談先を整理する。</p> <p>2 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。</p>
2	人材面	<p>【全任命権者共通】</p> <p>1 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。）全員について、愛知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>2 日進市長が総括して、その他の機関を含め、職員が障害の特性等の理解を深めるための取組について、検討を行う。</p> <p>3 日進市長が総括して、その他の機関を含め、職員に対して研修、講座等の受講案内を行い、参加者を募集する。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 【全任命権者共通】</p>		
		<p>1 日進市長が総括して、その他の機関を含め、現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の能力、希望等を踏まえ、職務の整理、選定、創出等について検討を行う。</p> <p>2 採用前、人事異動時その他定期的に面談を行い、障害者である職員一人ひとりが、その能力を有効に発揮しているか確認を行い、必要な措置を検討する。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 【全任命権者共通】</p>		
1	職務環境	<p>1 障害者である職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>2 障害者である職員の要望を踏まえ、業務手順のマニュアル化やチェックリストの作成等、事務の簡素化や合理化を図る。</p> <p>3 新規に採用した障害者である職員については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、PDCA サイクル等により継続的な支援を行う。</p>
2	募集・採用	<p>1 日進市長が総括して実施している職員の採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、試験時間の延長、面接時の手話通訳者設置等、障害特性に配慮した対応に努める。</p> <p>2 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。以下の取扱いに類するものも、同様とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

		<ul style="list-style-type: none"> ・「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。
3	働き方	<ol style="list-style-type: none"> 1 短時間勤務制度など、常勤職員以外の働き方について研究を進める。 2 時間単位の年次有給休暇や、特別休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
4	キャリア形成	<ol style="list-style-type: none"> 1 本人の希望等に沿った研修等を受講させる。 2 研修等の受講の際には、合理的配慮の提供（手話通訳者の設置等）を行うほか、他の事業者が実施する研修等の受講の際には、当該事業者に対して合理的配慮の提供を依頼する等の取組により、適切な支援や配慮を講じる。
5	その他の人事管理	<ol style="list-style-type: none"> 1 必要に応じて随時面談を実施するなど、定期的な面談その他の適切な方法を通じて障害者である職員の状況把握、体調配慮等を行う。 2 障害者である職員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図る。 3 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務選定、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う。 4 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他【全任命権者共通】		
		<ol style="list-style-type: none"> 1 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する。 2 障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、前年度を超える実績を目指すため、その内容や調達先施設等の拡充を図る。