

弥富市障がい者活躍推進計画

|                            |  |
|----------------------------|--|
| 機関名                        | 弥富市役所  |
| 任命権者                       | 弥富市長   |
| 計画期間                       | 令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）  |
| 弥富市における障がい者雇用に関する課題        | <p>弥富市役所においては、令和元年6月の障がい者任免状況通報において、実雇用率が2.6%と、法定雇用率（2.5%）を上回っており、令和3年4月からの0.1%の引上げ後の基準と比較しても基準を達成している。</p> <p>しかしながら、当市の職員規模では、高齢などを理由に障がい者である職員が数人離職することですぐに法定雇用率を下回る事となる。このため、障がい者である職員の定着と新規採用が課題となっている。</p> |
| 目標                         |  |
| ①採用に関する目標                  | <p>【実雇用率】（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.6%</p> <p>（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>なし</p> <p>※今後、障がい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 障がい者の活躍を推進する体制整備         |  |
| (1) 組織面                    | <p>○障がい者雇用推進者として人事担当課長を選任する。</p> <p>○令和2年4月までに、組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員等）を整備し、それらの相談先を障がい者である職員に周知する。</p>  |
| (2) 人材面                    | <p>○障がい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がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>  |
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |  |
|                            | <p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>  |
| 3 障がい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                   | <p>○障がい者からの要望を踏まえ、環境整備の改善を図るとともに作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については定期的に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る。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>       |

|              |   |
|--------------|---|
| (2) 募集・採用    | <p>○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> |
| (3) 働き方      | <p>○短時間勤務などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>   |
| (4) キャリア形成   | <p>○非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象としたステップアップの枠組みの活用を検討する。(再掲)</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>  |
| (5) その他の人事管理 | <p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい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。</p>  |
| 4 その他        |   |
|              | <p>○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達への推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○令和2年度から障がい者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、最終年度には6件を目指す。</p>  |