

東海市障害者活躍推進計画

(令和2年(2020年)4月

～令和7年(2025年)3月)

東海市長

東海市議会議長

東海市代表監査委員

東海市消防長

東海市農業委員会

東海市教育委員会

1 趣 旨

市、教育委員会、消防本部、水道事業、下水道事業、監査委員、農業委員会及び議会は、障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進を図るため、障害者雇用促進法（以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、東海市障害者活躍推進計画を次のように定める。

2 期 間

令和2年（2020年）4月から令和7年（2025年）3月までの5年間

3 課 題

各年度における法定雇用率の確保について、今までも順守しているものの、短時間勤務の会計年度任用職員等を含めた障害者である職員の新たな活躍の場の拡大に消極的であった。

4 目 標

(1) 採 用

令和3年（2021年）6月1日現在において、市及び教育委員会は、法定雇用率2.6%以上を確保するため、計画期間中にそれぞれ1人ずつの正規職員を採用する。

また、障害の特性に合わせた多様な働きに対応するため、短時間勤務の会計年度任用職員等を新たに採用し、法定雇用率の達成に努める。

(2) 定 着

計画期間中において、障害者である職員の自己都合による退職を除き、退職者0人を目指す。

(3) ワーク・エンゲージメント

東海市職員人材育成基本方針に基づき、職員一人ひとりが活力と熱意を持ち、仕事に没頭できるよう状況を把握し、対応を行う。

(4) キャリア形成

東海市職員人材育成基本方針に基づき、職員一人ひとりの状況を把握し、キャリア形成に努める。

5 体制整備

(1) 組織面

ア 法に規定する障害者雇用推進者として、職員課長を選任する。(令和元年(2019年)12月2日に選任済)

イ 令和2年(2020年)12月までに、障害者雇用推進者、市長部局及び教育委員会の人事又は庶務を担当する責任者等で構成する「東海市障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、必要に応じて同チームの下に実務者チームを設置する。

ウ 「東海市障害者雇用推進チーム」について、第1回を令和2年(2020年)12月までに開催するとともに、原則年1回開催し、東海市障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。実務者チームにおいても、必要に応じて同様に実施する。

(2) 人材面

ア 法に規定する障害者職業生活相談員に選任した人材マネジメント専門監(令和元年(2019年)12月2日に選任済)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。

イ 障害者が配属されている部署の職員に限らず、職員に広く厚生労働省障害者雇用対策課又は愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募る。

6 職務の選定・創出

(1) 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も踏まえ、人事評価制度や自己申告書等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

(2) 障害者と所属上司又は障害者職業生活相談員が随時面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

7 環境整備・人事管理

(1) 職務環境

ア 基礎的環境整備として、計画期間中に障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。

イ 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る。

(2) 募集・採用

ア 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選考を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。

イ 今後も引き続き募集・採用に当たっては次の取扱いは行わない。

(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受け入れを実施する。

(3) 働き方

時間単位の年次有給休暇、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

東海市職員人材育成基本方針を土台に、本人の希望等を踏まえつつ、状況に応じて実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(5) その他の人事管理

ア 随時人事担当部局の職員の面談のほか、必要に応じてカウンセラーによるカウンセリングを実施し、職員の状況把握や体調配慮を行う。

イ 障害者からの要望を踏まえ、通勤への配慮等障害特性に配慮した措置を検討する。

ウ 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。

エ 本人が希望する場合には、「精神障害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。