

東海市障害者活躍推進計画

(令和7年(2025年)4月

～令和12年(2030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、水道事業、下水道事業、市議会、監査委員事務局、消防本部、農業委員会事務局及び市教育委員会は、障がい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、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。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 機関名

市、水道事業、下水道事業、市議会事務局、監査委員事務局、消防本部、農業委員会事務局及び市教育委員会

3 計画期間

令和7年（2025年）4月から令和12年（2030年）3月までの5年間

4 課 題

本市においては、これまで、障がい者である職員の計画的・積極的な採用に努めてきた結果、令和6年（2024年）6月1日時点では障害者雇用率3.53%であり、地方公共団体の法定雇用率である2.80%を上回っている。しかしながら、今後、法定雇用率の引上げが予定されていることを踏まえ、障がい者である職員の活躍を一層推進するためには、更なる体制の整備や取組の充実が必要である。

5 目 標

(1) 採 用

令和11年（2029年）6月1日時点において、市及び市教育委員会は、障害者雇用率3.60%以上を確保する。

また、障がい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の採用拡大に向けて検討を進め、障害者雇用率の維持・向上に努める。

評価方法としては、令和11年（2029年）の任免状況通報により把握する。

(2) 定 着

計画期間中において、職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）

を理由とする退職者を極力生じさせないことを目標とする。

評価方法としては、毎年の任免状況通報に合わせて、人事記録等を元に、障がい者である職員の定着状況を把握する。

(3) ワーク・エンゲージメント

東海市人材育成・確保基本方針に基づき、めざす組織「風通しが良く、個人の力が最大限に発揮される組織」に向けて取り組み、障がい者である職員においても、個人の力が発揮できる職場環境を目指す。

評価方法としては、障がい者である職員との面談等により把握する。

(4) キャリア形成

東海市人材育成・確保基本方針に基づき、職員の主体的な業務遂行や自発的な能力開発を促進する研修等の実施に努めるとともに、職員一人ひとりの状況を把握し、キャリア形成の支援を進める。

評価方法としては、障がい者である職員との面談等により把握する。

6 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 法第78条第1項の規定に基づく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 職員課の職員の中から法第78条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員を選任する。(令和6年度(2024年度)は2名選任済)あわせて、選任した障害者職業生活相談員について、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。

ウ 障害者雇用推進者、市長部局及び市教育委員会の責任者等で構成する「東海市障がい者雇用推進チーム」を設置するなど体制を整備し、組織全体で障がい者である職員の活躍を推進する。

エ 障がい者である職員の相談窓口を設置するとともに、職員に適時・適切に周知する。

オ 障がい者が配属されている部署の職員に限らず、障がい者に関する理解を深めるために開催される厚生労働省、愛知労働局等が主催する研修・講座等を職員に広く案内し、受講を促すことなど、障がい者に関する理解の促進に努める。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 一定の合理的配慮が必要な障がい者である職員が活躍できる職務の選定及び創出、多様な業務を経験できるような配置について随時検討する。

イ 障がい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、障がい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、必要に応じて対応を検討する。

(3) 障がい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

ア 各所属の実情に応じて、障がい特性に配慮した施設整備や就労支援機器の導入を検討する。

イ 新規に採用した障がい者については、面談により必要な配慮等を把握し、過度に負担にならない範囲で必要な措置を講じる。

イ 募集・採用

ア 障がい者の就業可能な職域の拡大を検討するとともに、職員の障がい者への理解を深めるため、特別支援学校等の生徒を対象としたインターンシップを実施する。

イ 短時間の雇用希望のある障がい者や長時間での勤務が困難である障がい者の就労機会の拡大を図るため、短時間勤務の会計年度任用職員の採用拡大に向けて検討する。

ウ 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。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

- ・自力で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。

- ・「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受け入れを実施する。

ウ 働き方

ア 時差出勤、在宅勤務等の制度導入を進め、柔軟で多様な働き方を選択できる取組について推進する。

イ 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。

エ キャリア形成

ア 本人の意向や業務における目標等も踏まえつつ、他の職員と同様の研修に

参加できるようにしてキャリア形成を支援するとともに、研修の実施方法等について随時検討する。

オ 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) 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した措置を検討する。
- (ウ) 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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。