

# 犬山市職員障害者活躍推進計画

【令和2年度～令和6年度】

犬山市

## 目 次

■はじめに	… 2
I. 計画の位置付け	… 3
II. 策定主体	… 3
III. 計画期間	… 3
IV. 本市における障害者雇用に関する課題	… 3
V. 目標	… 4
1. 採用に関する目標	
2. 定着に関する目標	
VI. 取組内容	… 4
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任について	
(2) 障害者である職員の相談窓口について	
(3) 障害者に関する研修について	
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) 職務環境について	
(2) 募集・採用について	
4. その他	
(1) 公共調達について	
(2) 障害者である職員の在籍がない機関の取組について	
■おわりに	… 7

## ■はじめに

令和元年6月、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「障害者雇用促進法」という。）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に基づき、「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」を作成することとされました。

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を目指すことが必要です。

特に、地方公共団体における障害者の活躍は、法定雇用率の達成に留まらず、施策決定過程への障害者の参画拡大や行政サービスの向上の観点からも重要です。

本市では、犬山市職員障害者活躍推進計画を策定し、この計画のもと、障害者である職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

## I. 計画の位置付け

犬山市職員障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、障害者雇用促進法第7条の3に基づき策定するものです。

## II. 策定主体

本市では、下記の各機関が、それぞれの職場において、障害者である職員（非常勤職員を含む）の活躍推進に向けた取組を進めるとともに、各機関が連携し、一体となった取組を推進するため、各機関連名による計画とします。

- |           |           |             |
|-----------|-----------|-------------|
| ○犬山市      | ○犬山市議会事務局 | ○犬山市監査事務局   |
| ○犬山市教育委員会 | ○犬山市消防本部  | ○犬山市選挙管理委員会 |
| ○犬山市農業委員会 | ○犬山市公平委員会 |             |

## III. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日～令和7年3月31日までの5年間とします。

## IV. 本市における障害者雇用に関する課題

本市においては、平成25年以降、法定雇用率を達成していますが、今後も、計画的な採用活動により、法定雇用率を維持していく必要があります。

また、採用した障害者である職員や中途障害者となった職員が活躍できるために、さらなる体制の整備や各種の取組が必要です。

## V. 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：障害者雇用促進法第40条に定める任免状況通報により、毎年度、実雇用率を把握し、進捗管理を行います。

### 2. 定着に関する目標

○目標：  
・不本意な離職者を生じさせないように努めます。  
・障害者である職員の定着状況を図るデータの収集、分析方法を検討していきます。

○評価方法：毎年の任免状況通報の時期に、定着状況について確認を行います。

## VI. 取組内容

以下の取組については、各機関が連携し、一体となって取り組むとともに、各機関が自律的に取り組むことが可能なものについては、各機関において積極的に取り組みます。

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任について

障害者雇用促進法第78条及び第79条に基づき、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。

本市では、障害者雇用推進者として人事担当課長を、障害者職業生活相談員として人事担当課長補佐又は人事担当統括主査を選任することとします。

## (2) 障害者である職員の相談窓口について

障害者である職員が心身ともに健康を保持できるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、産業医による健康相談、メンタルヘルス専門医による健康相談、臨床心理士による相談の場を確保し、障害者である職員を含む全職員に周知します。

## (3) 障害者に関する研修について

障害者職業生活相談員に選任された者には、障害者である職員の職業生活全般についての相談、指導を行うための知識を習得するため、愛知労働局が開催する講習等を受講させます。

また、全ての新規採用職員を対象に、福祉体験研修など障害者に関する研修を実施し、障害者に対する理解を深めます。

## 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、検討を行います。

また、障害者である職員が新規採用された際や部署異動の際の本人との面談及び人事評価結果や人事ヒヤリングなどによる上司の意見も参考とし、業務の適切なマッチングができているのか確認をし、必要な人事配置と担当業務の決定を行います。

## 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境について

○新規採用及び部署異動した障害者である職員については、本人の希望に基づき、障害状況の上司・同僚との認識の共有を図るとともに、人事評価面談等において定期的に就労状況の確認を行い、必要な配慮や、継続的に必要な措置を講じます。

○障害者である職員の要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器を導入するなど環境整備を検討します。

○なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、その措置を講じることが職場にとって過重な負担にならない範囲で適切に実施することとします。

## (2) 募集・採用について

○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、試験会場での配慮（例えば面接において手話通訳者を配置する）など障害者特性に応じた選考方法や職務の選定を工夫します。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・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。
- ・「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。

## 4. その他

### (1) 公共調達について

本市では、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき、障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るための方針を策定しており、引き続き、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します。

### (2) 障害者である職員の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、現に障害者である職員の在籍がない機関においても、今後、中途障害者となる場合や障害者である職員が異動により在籍する場合が想定されるため、当該機関の全職員が障害者の活躍推進に関する理解を促進することを目標とし、周知等の取組を行います。

## ■おわりに

この計画を実行することにより、本市において障害者である職員がその特性等に応じて能力を有効に発揮するとともに、障害者である職員を含む全ての職員にとって働きがいのある職場となることで、地域社会においても、障害者の雇用の促進及び活躍の推進が実現できるよう、今まで以上に職員が貢献できることを期待しています。

犬山市職員障害者活躍推進計画

令和2年3月発行

編集 犬山市経営部総務課

〒484-8501 犬山市大字犬山字東畑36番地

TEL 0568-44-0302

FAX 0568-62-4730

E-mail 010300@city.inuyama.lg.jp