

蒲郡市障がい者活躍推進計画

令和2年3月

I 策定にあたって

1 策定趣旨

障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」と定められ、障がい者の雇用の場の確保に向け、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

また、平成30年3月に策定した蒲郡市第3次障害者計画においても、市は民間企業に率先垂範して障がい者雇用に努めることとしています。

しかし、本市の令和元年6月における雇用率は 2.13 と法定雇用率 2.5 を下回っており、法定雇用率が達成できていない状況です。

令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい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即して、「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(以下「障害者活躍推進計画」という。)」を作成することとされました。

つきましては、障がい者雇用の拡大を図るとともに、障がい者である職員がその有する能力を有効に発揮し職業生活において活躍できるよう、本計画を定め、体制の整備や職務の整理、人事管理などに市全体を挙げて取り組んでいくものです。

2 策定主体

市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。(蒲郡市、蒲郡市議会、蒲郡市教育委員会、蒲郡市消防本部)

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

策定又は改定した計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

II 目標

1 数値目標

項目	現状	目標(期限)
障がい者雇用率	2.13% (令和元年6月1日)	法定雇用率以上 (令和6年6月1日)

※ 蒲郡市、蒲郡市議会、蒲郡市教育委員会、蒲郡市消防本部で合算し達成します。

2 評価方法

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

III 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

ア 企画部人事課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

イ 企画部人事課に「障害者職業生活相談員」を配置し、障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を設置します。

ウ 関係部署の責任者等で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

エ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

ア 管理監督者の職員等を対象とした研修を積極的に実施し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

イ 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。)は、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し、障がい者の職業や生活全般についての相談・指導を行います。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 障がいのある職員が従事する業務について、既存業務の切り出し等による業務の選定や、複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出に努めます。

イ 障がいのある職員と従事する業務の適切なマッチングが重要であり、一人ひとりの障がい特性や能力等を踏まえた業務の割り振り又は職場配置を行

います。

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

ア 障がい特性に配慮した施設や就労支援機器等の整備を進め、障がいのある職員が安心して働ける環境を整えるように努めます。

イ 管理監督者による定期的な面談等を行い、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、職場環境についての合理的配慮に努めます。

(2) 募集・採用

ア 職員の採用等を行うにあたり、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえた対応を行います。

イ 障がい特性に配慮した募集・採用方法として、職場実習やプレ雇用などの方法に加え、ステップアップの枠組みなどの導入について検討を進めます。

(3) 働き方

ア ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位での年次有給休暇などの各種休暇制度の利用を促進します。

イ 障がいのある職員の働きやすさを考慮した柔軟な勤務時間管理制度の運用についても検討を進めます。

(4) キャリア形成

ア 職員の意欲・能力に応じて非常勤(会計年度任用職員等)から常勤へ転換することのできるステップアップの枠組みについて検討を進めます。

イ 本人の希望等を踏まえつつ、実務研修や向上研修等の教育訓練の実施に努めます。

(5) その他の人事管理

ア 人事異動にあたっては、障がい特性や能力、希望等を把握することにより、業務との適切なマッチング等を図ります。

イ 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います。

ウ 障がい者である職員の定着状況データを把握し、定着率の向上に努めます。

4 物品等の調達推進

蒲郡市障害者優先調達推進方針に基づき、障害者就労施設等からの物品や役務の調達を推進します。