

第二次知立市障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

知 立 市 長

知立市議会議長

知立市教育長

1 はじめに

令和元年6月に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。)が改正され、第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成することとされ、厚生労働省「障害者活躍推進計画作成指針」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」を作成することとされました。

これを受け、本市においては、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする「(第一次)知立市障害者活躍推進計画」(以下「第一次計画」という。)を策定し、当該計画に基づき、障がいのある職員の活躍の推進に関する施策を推進してきたところです。

今回、第一次計画が終了するにあたり、これまでの成果と課題を踏まえつつ、さらなる障害者雇用率の向上や障がいのある職員が活躍できる職場づくりの推進などに向けて、「第二次知立市障害者活躍推進計画」(以下、「第二次計画」という。)を策定しました。

第二次計画では、法定雇用率の引き上げを見据えながら、計画的な雇用に取り組むとともに、引き続き、障がいのある職員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できる職場づくりや、障がいの種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備などに取り組んでいきます。

2 知立市における障がい者雇用の状況と課題

市長部局においては、教育委員会及び議会事務局を含め、その他の機関と連携を図りながら採用活動を行っております。

障害者雇用促進法の改正により、障害者法定雇用率が令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられる予定です。令和6年6月1日時点では法定雇用率を達成しており、引続き障がい者の活躍を推進していくためには、市が率先して採用に取り組むとともに、働いている職員及び採用した職員が安心して働くことができる職場環境の整備や安定して活躍するために更なる体制整備や各種取組が重要となります。

3 任命権者及び機関

障がいのある職員の活躍を一体的に推進するため、本計画は各任命権者の連盟により策定します。

4 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間とします。

計画期間内においても毎年度取組状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 達成目標

(1) 採用に関する目標

障害者雇用促進法に基づき、毎年実施される愛知県労働局の障害者任免状況通報により、障がいのある職員の把握・進捗管理を行い、法定雇用率以上を目指していきます。

【参考】

令和6年4月1日以降の法定雇用率は、2.80%です

令和8年7月1日以降の法定雇用率は、3.00%です。

○知立市の令和6年6月1日時点の法定雇用率は、2.92%です。

○知立市教育委員会の令和6年6月1日時点の法定雇用率は、9.30%です。

(2) 定着に関する目標

現に勤務する障がいのある職員及び今後採用する障がいのある職員に対して、定着状況などの把握に努めていきます。

6 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

○障害者雇用推進者として総務課長を選任し、障がい者の雇用の促進及び安定を図ります。

○障害者職業生活相談員の選任し、障がいのある職員に対して、職務の選定や職業生活などに関する相談、指導を行う環境の整備を図ります。

○臨床心理士による相談体制の整備し、毎月1回、希望者を対象とした相談を受けられる環境を整備します。

○産業医による相談体制の整備し、健康診断結果の保健指導において、希望者を対象とした相談を受けられる環境を整備します。

② 人材面

○職員を対象とした研修を図ります。

- ・障がい者における人権の正しい理解と認識を深めるため、人権研修を図ります。
- ・新規採用職員を受講対象とし、障がい者と共に働くことについて、障害者差別解消法研修を図ります。

○人事担当者のセミナーへの参加を図ります。

- ・愛知労働局主催の公的機関等における障害者雇用促進に関する説明会への参加を図ります。

○障害者職業生活相談員の選任者への講習を図ります。

- ・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の受講を図ります。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障がいのある職員や新規で採用した障がいのある職員の職業能力や職場生活の希望も踏まえ、年に1回以上、自己申告書や面談等を活用した職務の選定及び創出について、検討を行います。

○毎月1回、希望者を対象とした臨床心理士による相談結果の内容から、現に勤務する障害のある職員や新規で採用した障がいのある職員が業務の適切な対応ができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

○産業医による健康相談結果の内容から、体の面からも必要なケアを行い、現に勤務する障がい者や新規で採用した障がい者が業務の適切な対応ができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(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

○現に勤務する障がいのある職員や新規で採用した障がいのある職員については、毎月1回、臨床心理士による相談結果や産業医による健康相談結果の内容により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置の検討を行います。

○半期ごとに実施する人事評価の面談結果の内容により、現に勤務する障がいのある職員や新規で採用した障がいのある職員に対しては、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置の検討を行います。

○措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

② 募集・採用

○採用の選考にあたり、障がいのある受験者からの要望も踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、採用に努めていきます。

○採用試験においては、受験者が試験会場にて希望する配慮事項に、最大限配慮します。

○正規職員での採用のほか、勤務時間に柔軟性のある会計年度任用職員としての採用を実施します。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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。

③ 働き方

○基礎的環境整備として、障がい者が利用しやすい環境に配慮した設備を設置

し、事故が発生しないよう適正な管理を行う(エレベーター、多目的トイレ、階段手摺、玄関スロープ、車いすは設置済)ほか、障がい者の提案を踏まえ、環境整備・改善を検討する。

○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

○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検討します。

(4) その他

○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に基づく障害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します。

○障がい者の活躍を推進するため、知立市障害者就労施設等からの物品等の調達方針をホームページに公表します。