

知立市障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月

知 立 市 長

知立市議会議長

知立市教育長

計画の基本的な考え方

1 はじめに

昭和35年12月に障害者の雇用の促進等に関する法律が施行されました。この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的とするために作られたものです。

令和元年9月には、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、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」に沿って、これまでの実施状況を踏まえ見直しを行い、新たな計画策定をスタートさせるものです。

この計画策定は、「障害者法定雇用率の速やかな達成」、「障害者法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用に継続的に進めること」、「障害者雇を進める上では、障害者の活躍の推進が必要」、「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」、「障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携」などが求められています。

知立市では、平成31年度から新規採用候補者試験における障害者の年齢の幅を拡充により、積極的な障害者雇用に取り組んでいるところであります。

今回の新設された厚生労働省「障害者活躍推進計画作成指針」に沿って、引き続き、障害者雇用に継続的に進めていき、また、障害者の活躍が推進される体制を図れるよう尽力してまいります。

2 計画期間

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。

この計画は、今後概ね3年ごとに見直していきます。

3 達成目標

(1) 採用に関する目標

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、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、障害のある職員の把握・進捗管理を行い、法定雇用率以上を目指していきます。

平成30年4月1日以降の法定雇用率は、2.50%です。

令和3年4月1日以降の法定雇用率は、2.60%です。

○知立市の令和元年6月1日時点の法定雇用率は、2.60%です。

○知立市教育委員会の令和元年6月1日時点の法定雇用率は、

5.26%です。

(2) 定着に関する目標

現に勤務する障害のある職員及び今後採用する障害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。

4 取組内容

(1) 障害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、障害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、障害のある職人に対して、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。

- ・障害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、障害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。
- ・刈谷公共職業安定所主催の公正採用選考人人権啓発推進員研修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) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障害のある職員や新規で採用した障害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、組織内アンケート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害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、現に勤務する障害者や新規で採用した障害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

○現に勤務する障害のある職員や新規で採用した障害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を講じます。

○半期ごとに実施する人事評価の面談結果の内容により、現に勤務する障害のある職員や新規で採用した障害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を講じます。

○措置を講じるに当たっては、障害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、障害のある受験者からの要望も踏まえ、障害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。

○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しません。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定しません。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しません。
- ・「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しません。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しません。

③ 働き方

○短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の

利用を促進します。

(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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

○障害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。