

第2期

碧南市障害者活躍推進計画

令和7年3月

碧 南 市 長
碧 南 市 教 育 委 員 会
碧 南 市 代 表 監 査 委 員
碧 南 市 農 業 委 員 会
碧 南 市 水 道 事 業 管 理 者
碧 南 市 議 会 議 長

1 趣旨
令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務について明示するとともに、厚生労働大臣が作成する指針（障害者活躍推進計画作成指針）に即して、地方公共団体の任命権者が「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」を作成することが義務付けられました。 それに伴い本市では、碧南市長、碧南市教育委員会、碧南市代表監査委員、碧南市農業委員会、碧南市水道事業管理者、碧南市議会議長の各任命権者が連携し、令和2年4月に「碧南市障害者活躍推進計画」（以下「本計画」）を策定し、取組を推進してきました。 障害者が活躍するためには、同一の職場に長期に定着するだけでなく、一人ひとりが障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることが必要となります。 この度、本計画策定から5年が経過したことから、第2期計画を策定し、全ての障害者がやりがいを持ち、働きやすい職場づくりに向け、各機関が一体となり、取り組んでまいります。
2 計画期間
令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間
3 障害者雇用に関する課題
令和6年6月1日時点で法定雇用数は達成していますが、令和8年度までに雇用率の引き上げ及び除外率の引き下げが決まっており、今後も継続して積極的な採用活動を行っていく必要があります。 また、在籍する障害者である職員についてはこれまで個別に対応していますが、積極的な採用活動を行うことでさらに障害者である職員が増える見込みであることも踏まえ、更なる組織的な体制整備や取組を実施しなければなりません。
4 目標
（1）採用に関する目標 各年度において、法定雇用率を達成します。 （評価方法）毎年任免状況通報により雇用率を把握・進捗管理を行います。
（2）定着に関する目標 不本意な離職者を極力生じさせない。 ※毎年任免状況通報の時期に、障害者である職員の定着データの確認を行います。

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

障害者雇用促進法の一部改正によって、国及び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総務部秘書課長、障害者職業生活相談員として 秘書課人事係長を選任し、各機関が一体となって計画を推進するとともに、進捗管理や必要に応じて計画の見直しを行います。

また、障害者職業生活相談員に選任された者には、障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導について知識を得るため、愛知労働局が開催する講習等を受講させます。

② 人材面

職場における上司・同僚に対しても障害者を支援するためのマニュアル、ガイドブック等を整備し、障害者が配属されている部署の職員を中心に、愛知労働局が開催する講習等を案内し、希望者には受講をさせます。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現在勤務している障害者や新規採用する障害者の適性や希望等も考慮し、採用後の面談や職場の所属長における定期的な面談により、適切に勤務ができているか確認を行ったうえで、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設備・人事管理

① 職務環境

- ・ 障害特性を踏まえ、勤務時に必要な支援機器等の環境整備を検討します。
- ・ 定期的な面談により必要な配慮等を確認し、継続的に必要な措置を講じます。

② 募集・採用

採用の選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努めます。

また、募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、また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受入れを実施しません。

③ 働き方

- ・ 時間単位の年次有給休暇や各種休暇制度の利用を促進します。

・テレワークや時差出勤など柔軟な時間管理制度の運用について検討します。

④ キャリア形成

本人の希望等を踏まえつつ、実務研修や向上研修等の研修の機会を設けます。

⑤ その他人事管理

産業医面談など面談の機会を設け、継続的に状況を把握し、体調配慮に努めます。

また、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害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ます。

6 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。