

春日井市

障がい者活躍推進計画

I 策定にあたって

1 はじめに

本市では、障がい者の職業の安定を図ることを目的とする「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）に基づき、これまで障がい者を対象とした採用選考の実施や、職場環境の整備などに取り組み、障がい者の雇用の促進及び職業の安定を図ってきました。

令和元年 6 月には、障がい者の雇用を一層促進することを目的として法律の改正が行われ、国及び地方公共団体は、障がい者である職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することの推進に関する取組を実施することができるよう、障がい者の活躍に関する計画を定めることとされました。

障がい者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、障がい者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障がいの有無に関わらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場づくりにつながるものです。

そこで、障がい者雇用の促進に努めるとともに、障がい者である職員の職場におけるさらなる活躍の推進を図り、もって組織の活力を向上させることを目的として、本計画を策定します。

2 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで（5 年間）

※ 計画期間内においても、毎年度の取組状況等の把握・検証を通じ、必要に応じて見直しを行います。

3 策定主体

この計画の策定主体は、次のとおりです。

- ・春日井市長
- ・春日井市議会議長
- ・春日井市選挙管理委員会
- ・春日井市代表監査委員
- ・春日井市公平委員会
- ・春日井市消防長
- ・春日井市農業委員会
- ・春日井市教育長
- ・春日井市上下水道事業管理者

なお、採用をはじめとする人事管理について一元的に実施していることや、職員の障がい者の活躍推進に向けた取組を一体的に推進する必要性に鑑み、各任命権者が連名で計画を策定します。

4 周知・公表

策定又は改定を行った場合、全ての職員に対して適切な方法で周知・公表します。

5 計画における障がい者の定義

本計画の対象となる「障がい者」とは、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳を所持する者のほか、疾病や心身機能の障がい等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受ける者又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

Ⅱ 本市における障がい者雇用の状況等

1 障がい者採用の状況

本市では、毎年、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の手帳所持者を対象とした採用試験を実施しています。

採用試験実施状況及び法定雇用率の状況は、次のとおりです。

【採用試験実施状況】

実施年度	実施回数	延べ 受験者数	合格者数	入庁者数
平成 29 年度	3 回	23 人	5 人	4 人
平成 30 年度	3 回	52 人	5 人	4 人
令和元年度	2 回	20 人	2 人	2 人

【法定雇用率】

年度	算定基礎となる 職員数	障がい者計	実雇用率	法定 雇用率
平成 29 年度	2,419 人	56.5 人	2.34%	2.3%
平成 30 年度	2,448 人	61.5 人	2.51%	2.5%
令和元年度	2,531.5 人	69 人	2.73%	2.5%

※ 各年度 6 月 1 日現在の状況

※ 障がい者計は、障がい程度及び勤務条件に応じ法令に規定する換算基準に基づき算出したもの

2 障がい者雇用に関する課題

本市では、障がいの別に関わらず積極的な採用を続けているところですが、職務内容や職場への適応が十分にならず、休職や離職に至る例も生じています。

障がい者である職員が安心して働くことができ、その能力を最大限に発揮することのできるよう、障がい者である職員の職域の拡大に努めるとともに、障がい者雇用に関する周囲の職員の意識向上や、ともに働くことへの理解を一層推進していく必要があります。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組等

1 目標

(1) 採用に関する目標

目標	毎年6月1日時点において、特例認定制度による合算後の実雇用率が法定雇用率を上回ること。
評価方法	毎年の任免状況の通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

目標	障がいを理由とする不本意な離職を生じさせないこと。
評価方法	毎年の任免状況通報のタイミングで、障がい者である職員の定着状況を把握・進捗管理

2 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 各任命権者ごとに、次のとおり障害者雇用推進者を選任します。

任命権者	障害者雇用推進者
春日井市長	総務部人事課長
春日井市議会議長	議会事務局議事課長
春日井市代表監査委員	監査事務局監査課長
春日井市消防長	消防本部消防総務課長
春日井市上下水道事業管理者	上下水道部上下水道経営課長
春日井市教育長	教育委員会教育総務課長

※ 春日井市選挙管理委員会、春日井市公平委員会及び春日井市農業委員会は、専従職員がないため、障害者雇用推進者を選任していません。

- 障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理職等が相談できる窓口を人事課内に設置し、障害者職業生活相談員を配置します。また、相談に当たっては、配属先の支援担当者、人事課保健師、産業医

等、組織内部における連携はもちろん、必要に応じて組織外の関係機関（愛知労働局、春日井公共職業安定所その他障がい者が利用している就労支援機関）とも連携を図ります。

イ 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含みます。）全員について、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させます。
- 階層別の職員研修等の機会を通じ、障がいに関する理解促進・啓発を実施します。また、障がい者である職員が配属されている部署の職員を中心に、各種セミナーや愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員の理解の促進を図ります。

(2) 障がいの活躍の基本となる職務の選定・創出

- 新規採用又は異動その他定期的に面談を行い、厚生労働省が示している「合理的配慮指針」を踏まえながら、障がい者である職員の職務上配慮の必要な事項や職務遂行状況、習熟状況等に応じた職務を分担できるよう検討します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障がい者である職員からの意見や要望を踏まえ、障がい特性に配慮した施設整備や職務に必要な就労支援機器の導入について、過重な負担にならない範囲で適切に実施するよう努めます。

イ 募集・採用

- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努めます。
- 募集・採用に当たっては、次の取扱いは行いません。

- ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること。
- ・ 自力で通勤できることを条件として設定すること。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・ 「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こと。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

ウ 働き方

- 障がい特性に配慮し、時差出勤や在宅勤務の活用を促進します。
- 時間単位の年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進します。

エ その他の人事管理

- 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援又は通勤への配慮等の措置を必要に応じて検討します。
- 在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員については、可能な範囲内で円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成について調整します。

3 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き、春日井市における障がい者就労施設等からの物品等調達方針を定め、障がい者就労施設等が提供することができる物品及び役務の提供に関し、市が優先的に調達することを通じて障がい者の活躍の場の拡大を推進していきます。