

恵那市障がい者活躍推進計画



令和2年4月策定

恵那市

障がい者活躍推進計画策定にあたって

恵那市では、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。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月に障害者雇用促進法の改正により、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。

障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、恵那市全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

恵那市においても、障がい当事者の視点に立つとともに、障がい者の活躍の場の拡大のための取り組みを不断に実施する等、自立的なPDCAサイクルを確立できるよう、「恵那市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

令和2年 4月 1日

恵那市長
恵那市議会議長
恵那市教育委員会
恵那市消防長

※「障害」に係る「がい」の字に対する取扱いについて、漢字表記を変更しないもの

・条例、規則等 ・法令、条例等に規定されている用語、名称等 ・団体、機関等の固有名称

計画期間	
令和２年４月１日～令和８年３月３１日（６年間） ※当初の計画期間は令和７年３月３１日までの５年間としていましたが、計画の終期を人事制度や職場環境に関する内容である人材育成基本計画、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と同様とするため、１年延長し上記の期間としました。次期計画はこれらの計画と一体の計画として見直しを実施します。（令和７年３月２８日変更）	
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上 （令和７年６月１日時点）２．８０％以上 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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 ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
③仕事への満足度に関する目標	【仕事への満足度】初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。 （評価方法）在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
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する（令和元年９月６日に選任済）。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置するとともに、障がい者である職員に広く参画を呼びかける。 ○「障がい者雇用推進チーム」については、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、岐阜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る。

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者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえて、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動時に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○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休憩室を設置するほか、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○新規に採用した障がい者については定期的な面談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る。 ○なお、措置を講じるにあたっては、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する。
(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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	○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○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する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の職員研修を実施する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう措置を行う。 ○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、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
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する。