

## 障害者活躍推進計画

機関名等	
機関名	大垣市
任命権者	大垣市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
大垣市における障害者雇用に関する課題	本市の令和元年6月1日における障害者雇用率は2.72%であり、法定雇用率の2.5%は達成している状況である。採用、定着状況とも概ね順調と考えているが、障害者である職員一人ひとりの特性に合わせた職場環境の構築や活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であると考えられる。
目標	
・採用に関する目標	<p><b>【目標】</b> 当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p><b>【評価方法】</b> 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.72% 令和元年6月1日時点の法定雇用率：2.5%</p>
・定着に関する目標	<p><b>【目標】</b> 不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p><b>【評価方法】</b> 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握する。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制の整備	
(1)組織面	<p><b>【障害者雇用推進者の選任】</b> 障害者雇用推進者として人事課長を選任 (選任日：令和元年12月2日)</p> <p><b>【障害者職業生活相談員の選任】</b> 障害者職業生活相談員として、人事課主幹、病院庶務課主幹、教育庶務課主査を選任</p>

	<p>(選任日：令和元年12月2日)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・それぞれの部局に障害者職業生活相談員を配置し、障害者の職業生活全般にわたる相談体制の整備を行う。また、必要に応じて、組織外の関係機関（公共職業安定所、障害者が利用している支援機関）とも連携体制を構築し、関係者間で情報を共有する。</li> <li>・役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者が配属されている部署を中心に、労働局等が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い参加を募る。</li> <li>・職場の同僚、上司等を対象とし、外部機関の専門家を講師として、障害に関する理解促進のための研修会を実施する。</li> </ul>
<b>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
<p>新規採用時又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障害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う。また、障害者が活躍できる職場の選定、創出を行っていく。</p>	
<b>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時に必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>・なお、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する。</li> </ul>
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じて特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を行う。</li> <li>・障害の特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</li> <li>・採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳の配置を行うなど障害特性への配慮を行う。</li> <li>・募集、採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。</li> </ul>

	<p>①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する</p> <p>②自力で通勤できることといった条件を設定する</p> <p>③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する</p> <p>④「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</p> <p>⑤特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施する。</p>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じてフレックスタイム制や早出遅出などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</li> <li>・時間単位の年次休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進する。</li> </ul>
(4)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</li> </ul>
<b>4 その他</b>	
<p>国等による障害者就労施設からの物品等の調達等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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>	