

長久手市第2次障がい者活躍推進計画

機関名	長久手市 市長部局	長久手市 教育委員会	長久手市 議会事務局
任命権者	長久手市長	教育長	議長
計画期間	2023年4月1日～令和2028年3月31日（5年間）		
長久手市市長部局における障がいのある者の雇用に関する課題	<p>長久手市市長部局においては、長久手市教育委員会及び長久手市議会事務局を含め、その他の機関と連携を図りながら採用活動を行っている。</p> <p>障がいのある者の雇用については、2020年度から2022年度までを計画期間とする長久手市障がい者活躍推進計画を策定し、積極的な採用活動を行ってきたところであるが、2022年6月1日時点で法定雇用率が未達成となっている。</p> <p>また、働いている職員及び採用した職員が安心して働くことができる職場環境の整備や安定して活躍するために更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>		
長久手市教育委員会における障がいのある者の雇用に関する課題	<p>長久手市教育委員会においては、長久手市市長部局と連携を図りながら採用活動を行っている。</p> <p>法定雇用率は、2022年6月1日時点では未達成だったが、同年12月31日時点では達成している。</p> <p>今後も継続して法定雇用率を達成するために市長部局と協力しながら体制整備や各種取組が必要である。</p>		
長久手市議会事務局における障がいのある者の雇用に関する課題	<p>長久手市議会事務局においては、職員総数が5人程度の小規模な機関であり、これまで障がいのある者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>障がいのある職員が在籍することを想定し、市長部局と協力しながらの体制整備や各種取組が引き続き必要である。</p>		
目標			
① 採用に関する目標	<p>【全任命権者共通】 各年度法定雇用率以上を目指す。 (参考) 2022年6月1日時点の実雇用率 市長部局　：2.35% 教育委員会：2.08% ※議会事務局は、少人数のため算定対象外 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>		

② 定着に関する目標	<p>【全任命権者共通】</p> <p>不本意な離職者を極力発生させないとともに、発生した場合は、取組内容の強化を図る。</p> <p>(評価方法) アンケート調査実施時に把握し、離職者が発生した場合は、離職理由を確認する。</p>
③ 満足度に関する目標	<p>【全任命権者共通】</p> <p>満足度90%以上を目指す。</p> <p>(評価方法) 在籍している障がいのある職員(新規採用の者を除く。)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④ 職業能力の形成	<p>【全任命権者共通】</p> <p>実務研修、向上研修等において、障がいのある職員が積極的に受講できる環境を整備する。</p> <p>(評価方法) 在籍している障がいのある職員(新規採用の者を除く。)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備【全任命権者共通】	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を適切に選任する。 ○障がいのある職員及びその周囲の職員が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけではなく、人事担当者及び産業医を含め、内容に応じた相談先を確保するとともに、それらの相談先を職員に周知する。 ○業務上において指導・支援を行う者の配置や職場の上司・同僚による日常的な配慮を心がけ、障がいのある職員が働きやすい体制を整備する。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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。)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の受講を義務付ける。 ○障がいのある職員の配属部署の職員を中心に、年に1回以上、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する研修又は講座を受講し、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する理解を促進する(過去に同研修又は同講座を受講したことがない職員に限る。)
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる業務の選定・創出【全任命権者共通】	
○在籍している障がいのある職員に年に1回以上、アンケート等により業務内容の希望を調査し、障がいのある職員の能力を踏まえて業務を精査するとともに	

<p>選定・創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用時及び人事異動時又はその他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて適切な支援や配慮を行う。</p>	
<p>3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理【全任命権者共通】</p>	
(1)職務環境	<p>○新規に採用した障がいのある職員については、定期的に面談等により必要な配慮等の有無を把握する。その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップで障がいのある学生の受入れを行う。また、指定就労移行支援事業所等の利用者を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障がいのある職員からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなどの障がい特性に配慮した方法や職務の選定を工夫し、障がいのある者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○時間単位の年次有給休暇、傷病休暇又は病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○短時間勤務の職員においては、障がいの特性に合わせて勤務時間を設定する等配慮を行う。</p>
(4)職業能力の形成	<p>○希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の機会を提供するとともに、過重な負担にならない範囲で支援者を設置する等適切に対応し、障がいのある職員が積極的に受講できるよう努める。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○障がいのある職員の所属する役席者又は適任者による定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。また、人事部署でも年1回以上の面談及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障がい者（在籍中に疾病・事故等により障がいのある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</p>

	<p>要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、職業能力の形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行う。</p>
<p>4. その他</p>	
<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律の規定に基づき、本市は「長久手市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定している。引き続き、障害者就労施設等が提供する物品及び役務に対する受注の機会の拡大を図るとともに、当方針で掲げる調達目標の達成を目指す。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、イベント等の催事において、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を提供できるよう取り組む。</p> <p>○障害者就労施設等の関係機関と連携を図り、情報を共有しながら職場体験、実習の受入れ等を積極的に実施する。</p>	