

北名古屋市  
障害者活躍推進計画  
(改定版)

令和3年3月



## 目 次

I	策定にあたって	1
II	本市における障害者雇用等の状況と課題	2
III	数値目標	2
IV	障害者の活躍推進に向けた取組内容	4

## I 策定にあたって

### 1 策定趣旨

本市では、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、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月には、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害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。

障害者活躍を進めるためには、「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」であり、全ての障害を有する職員が活躍できるよう、市を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、「北名古屋市障害者活躍推進計画」を作成し、障害を有する職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりにむけて取り組んでまいります。

### 2 策定主体

厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に基づき、各機関の任命権者である市長、教育長、議長が連名にて計画を作成します。

### 3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 4 周知・公表

計画は、全ての職員に対して周知するとともに、市ホームページ

に掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、公表します。

## II 本市における障害者雇用等の状況と課題

### 1 障害者雇用率の状況

＜全部局共通＞

本市の令和2年6月1日時点の障害者雇用率は、法定雇用率の2.5%に対して、2.51%となっており、不足人数については0人でした。

※障害者雇用率の特例認定として、教育委員会及び議会事務局を含めて算出。

### 2 本市における課題

＜市長部局、教育委員会＞

障害者法定雇用率が令和3年3月1日から0.1%引き上げられ、その後も令和5年4月1日までに法定雇用率の見直しが検討されています。このことから、本市においても法定雇用率の達成を目指すとともに、障害を有する職員の活躍のために、障害を有する職員にとって働きやすい職場であるかを確認し、職場環境の改善をはじめとする更なる体制の整備や各種取組が必要となります。

＜議会事務局＞

職員総数は6名程度の小規模な機関であり、これまで障害を有する職員の配置もなく大きな問題は生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってきませんでした。

## III 数値目標及び評価方法

### 1 採用に関する目標

＜全部局共通＞

【実雇用率（令和6年6月1日）】 2.6%

(参考) 令和2年6月1日時点の実雇用率：2.51%

※障害者雇用率の特例認定として、教育委員会及び議会事務局を含めて算出。

(評価方法) 毎年任免状況通報により進捗管理を行う。

## 2 定着に関する目標

＜市長部局、教育委員会＞

令和3年1月1日時点で、障害を有する職員のうち勤続年数が5年未満の職員が20%、5年以上10年未満の職員が20%、10年以上の職員60%となっています。また、令和2年4月1日から12月31日の間に退職した職員はいませんでした。今後も、職員の定着年数を伸ばしていきます。

## 3 ワーク・エンゲージメントに関する目標

＜市長部局、教育委員会＞

【ワーク・エンゲージメント】

初年度の基準を上回る

(評価方法) 在籍している障害を有する職員（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施した。調査結果については以下のとおり。(回答率93.3%)

(単位：人)

評価項目／評価段階	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
全体評価について	7	3	3	0	1
仕事内容について	7	3	4	0	0
業務量について	6	2	6	0	0
作業環境について	6	3	4	0	1
相談体制等について	5	4	4	0	1
障害への配慮について	6	4	4	0	0

#### IV 障害者の活躍推進に向けた取組内容

##### 1 障害者である職員の活躍を推進する体制整備

###### (1) 組織面

###### <全部局共通>

ア 各任命権者における障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、担当者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置します。

イ 「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検及び見直し等を議題として扱います。

###### <市長部局>

ア 障害者雇用推進者として人事秘書課長を選任します。

イ 組織内の人的サポート体制として、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した職員を障害者職業生活相談員として選任します。

ウ 役割分担については、人事異動等により変更が生じる場合には更新を行います。

###### <教育委員会、議会事務局>

ア 障害者雇用推進者として、教育委員会は学校教育課長を、議会事務局は議事課長を選任します。

イ 役割分担については、人事異動等により変更が生じる場合には更新を行います。

###### (2) 人材面

###### <市長部局>

ア 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、関係機関が開催する障害者職業生活相談員を養成する講習を受講させます。

イ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、障害者への理解を深める研修の案内を行い、参加を募ります。（過去に同様の講座を受講したことがない者に限る。）

<教育委員会、議会事務局>

ア 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を他の任命権者と協力して設定し、庁舎内掲示等により周知します。

イ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

ウ 年1回以上、障害者への理解を深める研修の案内を行い、参加を募ります。(過去に同様の講座を受講したことがない者に限る。)

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出

<市長部局、教育委員会>

(1) 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえた職務の選定及び創出について検討を行います。

(2) 新規採用又は部署異動、その他適宜面談を行い、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い、必要に応じて検討を行います。

<議会事務局>

(1) 就業後に障害を有することとなった場合など、従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

<市長部局、教育委員会>

(1) 職務環境

ア 障害者の要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購入等の環境整備を検討します。

イ 新規に採用した障害者については、定期的に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ます。



ウ 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します。

## (2) 募集・採用

ア 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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ます。

イ 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わないこととします。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・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け入れを実施すること。

## (3) 働き方

ア 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します。

## (4) その他人事管理

ア 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握や体調配慮を行います。

イ 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置に対しては可能な範囲で財政措置を行います。

ウ 在職中に疾病、事故等により障害を有することとなった者について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定を行うとともに、障害者に対して職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

エ 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、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。

#### 4 その他

##### <全部局共通>

- (1) 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。
- (2) 障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、計画期間の最終年度には10件を目指します。

