

## 障害者活躍推進計画

機関名	刈谷市、刈谷市教育委員会、刈谷市水道事業、刈谷市議会事務局、刈谷市監査事務局
任命権者	刈谷市長、刈谷市教育委員会、刈谷市水道事業刈谷市長、刈谷市議会議長、刈谷市代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	<p>本市では、令和6年6月1日時点の法定雇用障害者数を達成するために必要な障害者の人数は採用できているが、今後、法定雇用率を達成するために、積極的な採用活動を行う必要がある。また、採用した障害のある職員の定着、活躍のため、職場環境の整備や職員の障害者雇用への理解を深め、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを進める必要がある。</p> <p>なお、職員は異動によってさまざまな機関に配属されるため、任命権者ごとに目標や取組内容を設定するのではなく、一体となって取組を推進していくことが重要である。</p>
目標	
（1）採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b></p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>※ただし、職員定数が少数の機関は、個別に障害者の募集・採用は行わない予定。</p>
（2）定着に関する目標	<p>不本意な離職を生じさせないように努める。</p> <p>（評価方法）任免状況通報の時期に、定着状況を把握</p>

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として、人事課長、教育総務課長、水道課長、議事課長、監査事務局長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者職業生活相談員）を整備するとともに、各種相談先を整理した上で、関係者間で共有する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害のある職員の相談窓口（人事課）を設置し、相談内容に応じて関係機関等と連携する。</p>
(2) 人材面	<p>○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を受講させる。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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、自己申告書等を活用した職務の選定及び創出を行う。</p>
3 障害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	<p>○定期的な面談により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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対応する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法を工夫し、障害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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からの受入れを実施する。</li> </ul>

<p>(3) 働き方</p>	<p>○在宅勤務を活用するとともに、柔軟な時間管理制度(時差勤務)の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、各種休暇の利用を促進する。</p>
<p>(4) キャリア形成</p>	<p>○障害特性に配慮しながら、職員として必要な能力を習得するための階層別研修を実施する。また、本人の希望等も踏まえつつ、業務における特定の知識等の習得が必要な場合は、当該知識等を習得するための研修の受講を促すなど、能力向上の機会を提供する。</p>
<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○障害のある職員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等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等の発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>