

## 障がい者活躍推進計画

機関名	岡崎市監査委員
任命権者	代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
岡崎市監査委員における障がい者雇用に関する課題	岡崎市監査委員においては、事務局の職員総数が10人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 中途障がい者として障がい者となった職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないところだが、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （令和6年6月1日時点）法定雇用率を達成する。 ※ただし、障がい者の雇用予定なし。 （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	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	○障がい者雇用推進者として事務局次長を選任する。 ○他の任命権者と連携して、令和2年7月までに、障がい者雇用推進者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ○障がい者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がい者である職員の能力や希望も踏まえ、適宜、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○障がいにより従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局等に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	○相談窓口への相談のほか、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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、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。 ○時差勤務・早出遅出勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
4. その他	
	○国等による障がい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がい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。