

障がい者活躍推進計画

機関名	岡崎市
任命権者	岡崎市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
岡崎市における障がい者雇用に関する課題	<p>岡崎市においては、令和元年6月1日時点での障がい者任免状況通報において、法定雇用率が未達成であったため、令和2年1月1日～12月31日を計画期間とする障がい者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組の実施が課題となっている。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 岡崎市及び岡崎市教育委員会で合算して法定雇用率を達成する（令和6年6月1日時点）。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.33% （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>なし</p> <p>※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者雇用推進者として総務部人事課長を選任する。 ○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」を設置する。 ○障がい者雇用推進チームについては、原則として年1回開催し、適宜障がい者である職員へのヒアリング等を行いながら、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。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障がい者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（愛知労働局、岡崎公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者職業生活相談員に選任された者については、愛知労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、愛知労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）など、障がい者への理解を深める取組を実施する。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者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い、必要に応じて、該当する部署等と調整する。</p> <p>○各課業務のうち簡易的・定型的な業務を一箇所で集中的に行う庁内障がい者ワークステーションを設置し、広く作業依頼を受け付けることで、職務の選定・創出を図る。</p> <p>○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見学会又は職場体験実習の実施等を通じて、障がい者と職員の相互理解を深めるとともに、受入部署の開拓及び職務の選定・創出を図る。</p>
3. 障がい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>○新規採用職員に対しては採用前・採用後に、また、それ以外の職員に対しては必要に応じて随時面接を実施し、必要な配慮等を把握し措置を講じる。</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。</p>
(2)募集・採用	<p>○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見学会、職場実習等を積極的に行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱を行わない。</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を実施する。
(3)働き方	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
(4)キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、研修等の教育訓練を実施する。</p> <p>○非常勤職員等については、採用時の面接等によりキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や各職務で求められる技能等を踏まえた職務選定を行う。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行う。</p>

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。
- 障がい者就労施設等における障がい者の就労支援や、市民に対する障がい者への理解を深めるため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供等を実施する。
- 障がい者支援施設等で製作された物品を、当該施設等から購入する契約又は当該施設等から役務の提供を受ける契約の際に地方自治法施行令第167条の2第1項3号が適用できる（特命随意契約で契約できる）ことを、「岡崎市随意契約ガイドライン」に記載し、庁内各課に周知する。
- 工事及び役務の提供に係る業務委託の発注時に総合評価方式にて入札を行う場合、評価項目として障がい者雇用を設定し、実雇用率が2.2%以上であること等を評価する。