障害者活躍推進計画の策定について

**１　結論**

1. 改正障害者雇用促進法が令和２年４月１日に施行され、任命権者は法定計画「障害者活躍推進計画」を策定しなければならない。よって、本市職員に係る同計画を策定し、率先して障がい者を雇用するとともに、全ての障がいのある職員が活躍できるための取組を推進するもの（計画期間：令和２～６年度）。
2. 計画事項のポイントとしては、障がい者の採用に係る考え方について、現状に比して踏み込んだ内容を掲げる。具体的には、

①　障がい者雇用に目標雇用率を設定し、法定雇用率の必達に加え、上乗せした目標の達成を目指す。

②　障がい者枠の正規職員採用について毎年度検討すること及び会計年度任用職員の定期的公募実施。

**２　現況**

令和元年６月時点の障害者雇用率は2.94％であり、法定雇用率2.5％を上回っている（令和元年６月時点調査で、対象者17人。常時雇用・重度職員１人＝0.23％分。）。なお、法定雇用率は令和３年に2.6％へ引き上げられる予定。

**３　実施事業（（１）－イ以外は、国の作成指針に準じた内容。）**

（1）計画的な障がい者の採用

ア　継続的な障がい者雇用を意識付けるべく、法定雇用率と目標雇用率（上乗せ率）の２指標によりチェックする。

イ　障がい者の採用計画

（ア）正規職員の採用計画

毎年３月の採用計画立案時に、採用全体の人数規模や職種、障がい者の雇用状況（退職予定等把握）等を踏まえ、障がい者枠採用の実施の有無について検討する。

（イ）会計年度任用職員の定期的公募実施。

「障がい者を対象とした会計年度任用職員」の公募を定期的に行う。

ウ　職員採用においては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応する。

（2）組織・適材適所の配置

ア　推進・相談体制づくり

（ア）障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の設置（法改正後、義務化）

①　障害者雇用推進者（人事課長を選任）

障がい者の採用計画の立案・実施、施設・設備の整備の立案等の業務を担う。

②　障害者職業生活相談員（人事課グループリーダー）

障がい者の適性・能力に応じた職務の選定、希望に応じた研修等について相談・指導を担う。岐阜労働局開催の資格認定講習の受講が必要。

（イ）障がい者である職員の相談窓口を人事課とし、周知する。

（ウ）障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等において、障がい者である職員に広く意見を求める。

イ　適材適所の配置

障がいのある職員の特性や能力を発揮できるよう職務の選定・創出し、自己申告調書や面談を通じて希望等を把握し、適材適所の人員配置を行う。

（3）人財育成

　　　 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。

**４　指標**

|  |  |
| --- | --- |
| 実雇用率  （全機関で合算） | 【目標値】2.8％（計画終期（令和６年６月１日）の実雇用率）  【法定値】2.5％（令和３年度～　2.6％へ引上げ） |

**５　計画の位置づけ、進捗管理**

令和２年度を計画期間始期としている第３次人財育成基本計画、次世代育成支援対策推進法に基づく第４次特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく第２次特定事業主行動計画にこの計画を合わせて人事諸計画集とし、一体的に進捗管理する。

**６　参考（「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等とは）**

募集、採用にあたって、以下の取り扱いを行わないとする指針。

　　　①特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。

　　　②自力で通勤できることといった条件を設定すること。

　　　③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。

　　　④「就労支援機関に所属・登録しており、任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。

　　　⑤特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。