|  |
| --- |
| Ⅳ　障がい者活躍の推進 |
|

|  |
| --- |
| 実施事業 |
| 　①計画的な障がい者の採用　　障がい者の採用計画ア 正規職員毎年３月の採用計画立案時に、障がい者枠採用の実施検討イ 会計年度任用職員　 「障がい者を対象とした会計年度任用職員」の公募を定期的に実施職員の採用等を行うにあたって、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　推進・相談体制づくりア 障害者雇用推進者（人事課長を選任）及び障害者職業生活相談員の選任（人事課グルー　 プリーダー）。障害者職業生活相談員には、岐阜労働局開催の資格認定講習を受講させる。イ 障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等、障がい者である職員に対して、広く意見を求める。ウ 障がい者である職員の相談窓口を設定し、周知する（全機関共通で人事課を設定）。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等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。 |

主な現況・課題１　全ての障がいのある職員が活躍できるための取組　　令和元年６月の障害者雇用促進法改正により、自治体においても、国の指針に即して「障害者活躍推進計画」の策定が義務付けられ、障がい者がその能力を有効に発揮し、活躍できるよう取組を行うこととされました。多治見市においては、障がい者雇用を維持するとともに、毎年障がい者の採用計画について検討していきます。また、本取組の推進・相談体制の整備や人財育成により、障がいのある職員が活躍できる職場づくりを進めます。　　２　実施事業の基本的な考え方　①計画的な障がい者の採用　　　本市では、令和元年６月時点の障害者雇用率は2.94％（内訳：正規職員11人、会計年度任用職員６人）であり、現段階では、法定雇用率である2.5％（令和３年に2.6％となる見込み）を上回っています。しかし、定年等により重度障がい者が２人退職した場合、2.5％を下回る見込みであり、将来的な雇用維持が課題といえます。　　　そこで、障がい者枠の正規職員採用について、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、実施の有無について検討します。また、「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い、計画的な障がい者の採用に取り組んでいきます。　②組織・適材適所の配置　　ア　推進・相談体制づくり　障がいのある職員が安心して働くための本市の組織体制は十分なものとはいえず、なお一層強化の必要があります。また、本計画の推進体制も整備する必要があります。　そこで、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責任者や、障がいのある職員が職業生活について相談できる専門性を持った職員を配置するほか、周囲の職員がサポートできるよう必要な配慮等の把握を行います。　また、本計画は障がい者の参画によるPDCAサイクルにより、計画を着実に推進できる体制とします。イ　適材適所の配置　障がいのある職員が活躍するためには、その特性や能力を発揮できる職務に就くことが大切です。そして、そういった職務を、既存業務を丁寧に点検、見直しすることにより、創出していく必要があります。本市では、これまでそういった視点に立って業務点検を行ってきませんでした。　そこで、既存業務の点検等により、業務の切り出しや新規業務を創出し、その能力が発揮しやすい業務を選定するとともに、本人の希望等を把握し、適材適所の人員配置を行います。　併せて、正規職員と会計年度任用職員による役割分担にも留意し、業務の見直しを組織全体で推進し、生産性向上に努めます。　③人財育成　　　障がいのある職員も、他の職員と同様に研修等を受講し、実践的なスキル等必要な能力を身につけていくことが必要です。研修受講に必要な合理的配慮を検討し、本人からの希望等を踏まえた実務研修等の教育訓練を実施します。　 |

指標

|  |
| --- |
| 数値目標・具体的内容 |
| 　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）（参考）令和元年６月１日時点の実雇用率：2.94％（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 |