

可児市障がい者活躍推進計画

令和7年3月

可児市長
可児市教育委員会
可児市議会議長
可児市選挙管理委員会
可児市代表監査委員
可児市農業委員会

1 策定趣旨等

(1) 策定趣旨

本市においては、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）等に基づき、「障がい者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」を策定し、障がい者雇用率の向上や、障がいのある職員がその障がいの種別にかかわらず安心して働くことができる職場及び障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮することのできる職場づくりに取り組んできました。当初の計画期間は令和7年3月31日をもって満了となりますが、引き続き障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取組みを推進するために、本計画を策定します。

(2) 策定主体

本市では、複数の機関の採用活動を一体として行っており、各機関の任命権者が連携して取組みを推進していく必要があることから連名で計画を策定します。

(3) 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

(4) 計画の周知・公表

計画の策定又は見直しを行った場合は、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載し公表します。また、計画期間における取組状況及び目標に対する実績等についても市ホームページで公表します。

2 目標

(1) 採用に関する目標

特例認定による各年6月1日時点の実雇用率を同時点の法定雇用率以上とする。

(1)の目標については、厚生労働大臣及び岐阜労働局へ報告する【障害者任免状況通報】により把握し、評価します。なお、地方公共団体の現在の法定雇用率は2.8%で令和8年7月以降は3.0%に引き上げられます。

【本市の障がい者雇用率】

毎年6月1日時点

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
2.76%	2.76%	2.78%	2.90%	2.90%

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(2) の目標については、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場への定着を図ります。定着状況の把握、評価は、個人面談や聞き取りによって行います。

3 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ①各年において障害者雇用推進者を速やかに選任し、障がい者雇用の推進に係る責任体制を明確にする。
- ②障害者職業生活相談員だけではなく、人事担当者や健康管理医等、内容に応じて障がい者が相談しやすい体制を確保する。
- ③職員の障がいに関する理解促進・啓発のため、適宜、マニュアル・ガイドブック等による周知や関係するセミナー・研修等への参加を勧奨する。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ①各課への呼びかけを通して、障がい者の能力に応じた職務の選定及び創出を行う。
- ②定期的に面談を実施し、障がい者と業務の適切なマッチングができているか確認を行う。

(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

- 障がい者の要望を踏まえた職場環境整備を検討する。
- 定期的な面談その他の適切な方法を通じて、職場環境における必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- 退職時に可能な限りその理由を把握することで、職務環境の向上に努める。

②募集・採用

- 特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を積極的に行う。
- 障がい者の積極的な採用に努める。
- 募集採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・特定の障がいを排除すること。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・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。
 - ・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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③働き方・キャリア形成

- ・時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
- ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

④その他の人事管理

- ・定期的な面談、必要に応じた随時の面談等を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ・障がい者からの要望を踏まえ、通勤への配慮等を実施する。
- ・職場等の満足度等に関するアンケートを毎年度実施し、課題等の整理及び分析を行う。

4 その他

国等による障害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害者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。