障害者の雇用促進等に関する法律に基づく障がい者活躍推進計画

機関名	みよし市
任命権者	みよし市長
計画期間	令和２年４月１日から令和７年３月３１日まで（５年間）
みよし市における障がい者雇用に関する課題	みよし市においては、令和元年６月１日時点で法定雇用率は未達成であった。このため、積極的な採用活動を行った結果、令和元年１２月２５日時点では雇用数不足を解消する（実雇用率２．４７％、要採用者０人）に至った。 今後は、法定雇用率が２．６％とされることが予定されている中で、安定して法定雇用率を達成できるよう、これまで以上に障がい者の確保に努め、障がい者である職員の活躍のため、更なる支援体制の拡充や職場環境の改善など各種取組の実施が課題となっている。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年６月１日時点） （各年度、特例認定制度による合算で）法定雇用率以上 （参考）令和元年６月１日時点の実雇用率（特例認定制度による合算）：２．３８％ （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	不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
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	○障がい者雇用推進者として総務部人事課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進員、障がい者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（愛知労働局、豊田公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等）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で、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	○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）について、愛知労働局が開催する「障害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。

２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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。 ○毎年の人事評価面談の際に、業務の内容等が適切か確認・点検し、必要に応じて検討を行う。
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	○新規に採用した障がい者については、定期的に面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○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。
(2) 募集・採用	○大学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受入れを行うとともに、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実習を積極的に行う。 ○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性を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。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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れを実施する。
(3) 働き方	○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出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) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○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。
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。