

江別市障がい者活躍推進計画

障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、本市では、本計画のもと、障がいのある職員の働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

機関名称	江別市役所
任命権者	江別市長、江別市教育委員会、江別市議会議長、江別市代表監査委員、江別市選挙管理委員会、江別市農業委員会、江別市消防長、江別市水道事業管理者、江別市病院事業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
江別市における障がい者雇用に関する課題	本市においては、毎年度、職員採用試験において、障がいのある方の試験区分を設け、積極的な採用活動を行っており、毎年度（6月1日時点）、障害者の雇用の促進等に関する法律における法定雇用率を充足している。 今後、障がいのある職員の定年退職が見込まれることから、引き続き、法定雇用率を上回るよう障がい者雇用を積極的に進めていく必要がある。
目 標	
1 採用に関する目標	『実雇用率（各年6月1日時点）』 毎年度の法定雇用率を上回るよう計画的に採用する。 【評価方法】 ・毎年度の任免状況調査により把握、進ちょく管理 ・令和6年6月1日時点の本市の雇用率 <u>3.15%</u> （法定雇用率：2.8%） 【その他】 ・今後、障がいのある職員の中で定年退職する職員がいること、また、法定雇用率の引上げ等が予定されていることから、計画的な採用を進めていく。
2 定着に関する目標	『障がいのある職員の定着を図り、離職者をださない』 【評価方法】 ・新規採用された職員の5年以内の離職状況により、定着度を確認する。

取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	(1) 障がい者雇用の促進及び本計画の円滑な実施を図るために、人事主管課長を障害者雇用推進者に選任し、執行体制の責任者として障がい者雇用を促進する。 (2) 障がい者である職員の相談及び指導についての実務経験又は資格認定講習の修了により資格を満たす職員の中から、障害者職業生活相談員を選任し、職業生活全般の相談、指導を行い、職場と連携しながら相談に対応する。 (3) 庁内のサポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、産業スタッフ等）を充実させる。 また、庁外の関係機関（北海道労働局、北海道公共職業安定所、就労支援機関等）に協力を求めるなど、各種相談先を整理し、相談先の情報などを関係者間で共有する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	(1) 庁舎の物理的な構造を考慮しつつ、担当する業務の範囲を拡大し、特性や適性に応じた職務の選定及び創出について検討を行うこととする。 (2) 一人ひとりの特性や能力等を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、適切な職務選定を検討する。 (3) 採用時又は部署異動時をはじめ、人事評価における定期的な面談や本人、上司又は同僚職員の要望に応じて所属長等が行う随時面談を活用し、個々の業務が対応できているか点検し、必要に応じて改善する。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<執務環境> (1) 職員からの要望を踏まえ、執務環境の整備を検討し、可能な範囲内において対応する。 (2) 人事評価における面談等の定期的な面談により、個々の状況や必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置の検討をする。 <募集・採用> 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいのある受験者を排除する。 ・自力で通勤できることを条件とする。 ・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。 <働き方>

	(1) 時差出勤やテレワーク勤務など、柔軟な時間管理制度を検討する。 (2) 各種休暇を柔軟に活用し、職員の状況に応じた働き方を促進する。 <キャリア形成> セルフアセスメントシートなどの活用により、職員のキャリアプランや希望等を把握し、研修受講を促進するほか、人事配置の参考とするなど配慮する。 <その他の人事管理> (1) 通院等における休暇取得時など、業務振り分けに関して、所属長は、組織の業務遂行に支障が生じない範囲で配慮し、執行体制を整える。 (2) 在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員について、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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。