

名古屋市人事委員会事務局 障害者活躍推進計画

機関名	名古屋市人事委員会事務局
任命権者	名古屋市人事委員会
計画期間	令和4年4月1日～令和9年3月31日（5年間）
名古屋市人事委員会事務局における障害者雇用に関する課題	名古屋市人事委員会は名古屋市職員採用試験において、昭和53年度から身体障害者を対象とする採用選考（事務職）を実施しており、令和2年度からは、身体障害者に限定していた対象を知的障害者と精神障害者にも拡大し、採用選考（事務職）を実施している。 一方、名古屋市人事委員会事務局においては、職員総数が20人程度の小規模な機関であることから、令和4年3月末時点で障害者を雇用していない。
目標	
①採用に関する目標	・ 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	・ なし （定期的に市長部局における障害者である職員の定着状況を把握し、採用の際に検討する）
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	・ 障害者雇用推進者として人事委員会事務局次長を選任する。 ・ 人事担当課の職員は市長部局が実施する障害者雇用に関する研修会を受講する。また、その他の職員は市長部局が実施する全職員向けの障害者雇用に関する研修を受講する。 ・ 市長部局の障害者雇用推進チームに任用課長が構成員として参加し、市全体の障害者活躍推進計画の実施状況を把握する。 ・ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員に対して、相談内容に応じて人事担当者を始めとした多様な相談先の確保を図る。 ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、愛知労働局が開催する「公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習」等を受講させる。
2. 障害者の活躍	・ 障害を有する職員を採用する際には、本人の能力や希望も踏

の基本となる職務の選定・創出	まえ、職域調査等を活用した職務の選定及び創出について検討する。 ・採用後も、所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、本人の障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングが図られているか確認し、必要に応じて検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための整備・人事管理	・市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障害者団体への周知を行うなど、障害者が必要な情報を得られるように対応する。 ・採用試験実施時には、障害者からの要望を踏まえ、手話通訳、点字による受験又は拡大鏡、補聴器若しくは日常生活用具等の使用など障害特性への配慮を行う。 ・障害者を対象とした採用選考においては、以下の取扱いとする。 (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害を限定しない。 (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定しない。 (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。 (エ) 「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しない。 (オ) 特定の就労支援機関からのみの受入を実施しない。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。