

障害者活躍推進計画

令和4年3月
名古屋市会事務局

機関名	名古屋市会事務局
任命権者	名古屋市会議長
計画期間	令和4年4月1日～令和9年3月31日（5年間）
名古屋市会事務局における障害者雇用に関する課題等	名古屋市会事務局は、職員総数が50人程度の小規模な機関であるため、在籍する障害者の職員に対しては個別に対応をしてきました。現在、法定雇用率を満たしておりますが、引き続き、障害者雇用に努める必要があると考えています。
目標	
① 職員配置に関する目標	（各年度）・法定雇用障害者数以上の職員配置 （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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
	○市会事務局総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、取組を推進します。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口として総務課庶務係長がその任にあたります。また、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任します。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングができているか点検し、必要に応じて検討を行います。

3. 障害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	○所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。（再掲） ○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で実施いたします。
(2) 働き方	○テレワークを促進するとともに、時差勤務などの柔軟な勤務時間制度の利用を促進します。 ○年次休暇等の取得や、時間単位の年次休暇、人工透析にかかる職務に専念する義務の免除等の各種制度の利用を促進します。
(3) その他の人事管理	○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等の取組を行います。 ○本人が希望する場合には、「就労パスポート」等のツールの活用等により、配属職場や就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。
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等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します。 ○障害者雇用促進企業等（法定雇用率以上の一定の割合で障害者を雇用している企業）として本市が認定した企業に対し、優先発注や優先指名を推進します。