

障害者活躍推進計画

令和4年3月

名古屋市選挙管理委員会

機関名	名古屋市選挙管理委員会
任命権者	名古屋市選挙管理委員会
計画期間	令和4年4月1日～令和9年3月31日（5年間）
名古屋市選挙管理委員会における障害者雇用に関する課題等	名古屋市選挙管理委員会においては、職員総数が10人程度の小規模な機関であり、現在まで障害者に限定した募集・採用は実施しておらず、また障害のある職員が在籍した例もなく、現在まで大きな問題は生じませんでした。 しかしながら、今後、障害者の社会参画がより一層進む中で、他機関からの転勤等により、障害のある職員が在籍する可能性をふまえると、障害のある職員が活躍できる組織づくりのためには、組織的な受入れ体制・環境を整備する必要があります。
目標	
①採用に関する目標	○業務に適性がある職員を、障害の有無に関わらず採用し又は受入れます。
②定着に関する目標	なし
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○選挙管理委員会事務局次長を「障害者雇用推進者」として選任します。 ○市長部局が開催する障害者雇用に関する研修会を受講します。 ○障害のある職員が在籍することとなった場合、障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害のある職員の相談窓口を設定し、所属内掲示板等により周知します。また、相談者の意向等をふまえ、必要に応じ、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か月以内に選任するとともに、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」等を受講させます。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○管理監督者による年2回の面談等を通じて、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、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	○個々の要望や実情に応じ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の導入等を検討することとします。 ○管理監督者による年2回の面談等を通じて、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

備・人事管理	慮の提供を行います。 ○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も、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。 （イ）特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 （ロ）自力で通勤できることといった条件を設定する。 （ハ）介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 （ニ）「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。 （ホ）特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 ○テレワークを促進するとともに、時差勤務等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。 ○個々の職員の能力と適性に合ったキャリアアップの図り方について検討し、他の新たな職務に従事させる、障害に配慮した適切な研修を行う等、職域の拡大に努めます。 ○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。）については、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。