

春日市障害者活躍推進計画

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規定に基づき、春日市の各任命権者（春日市長、春日市教育委員会、春日市議会議長、春日市選挙管理委員会、春日市代表監査委員、春日市農業委員会）が策定する法定計画です。

機関名	春日市長 ・ 春日市教育委員会事務局 ・ 春日市議会事務局 春日市選挙管理委員会事務局 ・ 春日市監査委員事務局 ・ 春日市農業委員会事務局	
任命権者	春日市長 ・ 春日市教育委員会 ・ 春日市議会議長 ・ 春日市選挙管理委員会 春日市代表監査委員 ・ 春日市農業委員会	
計画期間	令和5年4月1日～令和9年3月31日	
障害者雇用に関する課題	障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、体制整備、職員の理解を深めるための取組及び障害特性に配慮した取組を着実に進める必要がある。	
目標		
1 採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の 法定雇用率以上 （参考）令和5年6月1日時点の実雇用率：2.65%	⇒（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	不本意な離職を極力生じさせない	⇒（評価方法） 毎年度末、当該年度採用者の定着状況を 把握・進捗管理。

取組内容及びその実施時期	
1 推進体制の整備	
障害者雇用推進者の選任	・ 障害者雇用推進者として人事課長を選任する。
障がい者である職員の参画	・ 推進体制の整備にあたり、障がい者である職員の参画を求める。 ⇒障がい者である職員に対しアンケート調査を行い、必要に応じ計画の見直しを行う。
障害者職業生活相談員の選任	・ 障害者職業生活相談員として、人事課課長補佐または人事担当統括係長を選任する。
多様な相談先の確保	・ 障害者職業生活相談員のほか、障がい者である職員の相談窓口を人事担当に設置し、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じ産業保健師との連携を図る。 ⇒毎年4月に、職員に対し庁内メールで周知を行う。
2 職務の選定・創出	
既存業務の切出し	・ 業務の現状把握及び整理のため、各職員の参画を求める。 ⇒毎年 of 任免状況通報のタイミングで、障がい者である職員に対し業務の現状把握のためのアンケート調査を行い、必要に応じ計画の見直しを行う。
新規業務の創出	・ 同上

3 環境整備・人事管理	
必要な配慮等の把握及び措置	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいのあることにより困っていることや、何らかの対応を必要としていること（合理的配慮の提供の申出）の有無を把握し、必要な措置を講ずる。 ⇒ ・毎年12月、人事評価制度における自己申告の際、障がい者である職員に対し、必要な配慮等について記載するよう周知し状況を把握する。 新規採用職員に対しては、採用時に聴き取りを行う。 ・年度当初や人事異動の際、障害者雇用推進者又は障害者職業生活相談員から、障がい者である職員の所属長等に説明してほしい事項があれば申し出るよう周知し、必要な措置を講ずる。
不適切な取扱いの禁止	<p>以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 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に限った受入れを実施する。
募集・採用時の情報提示	<ul style="list-style-type: none"> ・職員募集・採用時に、具体的な業務、必要な能力の提示を行う。
4 その他	
障がい者の活躍の場の拡大推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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（平成24年法律第50号）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。