

名古屋港管理組合障がい者活躍推進計画(令和5年4月1日現在)

機関名	名古屋港管理組合
任命権者	名古屋港管理組合管理者・名古屋港管理組合議会議長・名古屋港管理組合代表監査委員
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日(5年間)
本組合における障がい者雇用に関する課題	本組合においては、令和5年3月31日現在、法定雇用率を満たしている。そのため、引き続き法定雇用率の見直し等に対応できるよう、法定雇用率以上の障がい者雇用を継続する。
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 (毎年6月1日時点)法定雇用率以上の採用</p> <p>(参考)令和4年6月1日時点の実雇用率 3.11% (評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	本計画に基づく取組を推進し、障がい者である職員の定着を図る。今後、定着状況のデータを収集し、整理・分析する。
取組内容	
1.障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障がい者雇用推進者として職員課長を選任する(令和元年11月選任)。</p> <p>○障がい者雇用は障がい者雇用推進者及び人事係員を中心に検討を行い、必要に応じて障がい者である職員にも参画を呼び掛けるものとする。</p> <p>○組織内外の人的サポート体制を充実させるとともに、役割分担及び相談先を整理し、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各所相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	○障がい者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む)全員について、愛知労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2.障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
職務の選定・創出	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、人事評価面談結果を活用して職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○正規職員として採用される前に面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認する。</p>
3.障がい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	障がい者である職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる(措置を講じるに当たって、障がい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)。
(2)募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中に支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
4.その他	
その他	国等による障がい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がい者就労施設等へ発注することができるよう、検討及び準備を進めていき、障がい者の活躍の場の拡大に努める。