

泉大津市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

泉大津市長

泉大津市教育委員会教育長

泉大津市議会議長

泉大津市選挙管理委員会委員長

泉大津市代表監査委員

泉大津市公平委員会委員長

泉大津市農業委員会会長

はじめに

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。以下「法」という。）が改正され、地方自治体は、自ら率先して障がい者を雇用するとともに、障がい者の雇用について事業主その他一般国民の理解を高めるよう努めなければならないと定められました。

また、国及び地方公共団体は厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障がい者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

本市においては、令和元年 6 月 1 日現在において障がい者雇用率が未達となったため、令和 2 年 1 月 1 日から令和 2 年 1 2 月 3 1 日を計画期間とする障がい者採用計画を作成し、積極的な採用活動を行った結果、令和 2 年 4 月 1 日時点で障がい者雇用率を達成する見込みとなりました。

今後は障がい者雇用率を維持しつつ、現に勤務する障がい者の定着にも積極的に取り組むこととします。

目次

第1章 障がい者活躍推進計画について・・・・・・・・・・	1
1 計画の位置づけ	
2 計画期間	
3 計画の対象となる職員	
4 周知・公表	
第2章 目標と評価方法について・・・・・・・・・・	2
1 採用に関する目標	
2 定着に関する目標	
第3章 取組内容について・・・・・・・・・・	3
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織について	
(2) 人材について	
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
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) 職務環境について	
(2) 募集・採用について	
(3) 働き方について	
(4) キャリア形成について	
(5) その他の人事管理について	
(6) 執務環境の整備について	
(7) 優先調達等について	
第4章 実施項目の点検について・・・・・・・・・・	5

第1章 障がい者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

本計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

2 計画期間

計画の期間は令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

3 計画の対象となる職員

本計画の対象となる職員は、泉大津市長（水道事業に従事する職員を除く）、教育委員会教育長、泉大津市議会議長、泉大津市選挙管理委員会委員長、泉大津市代表監査委員、泉大津市公平委員会委員長、泉大津市農業委員会会長がそれぞれ任命する職員とします。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、市のホームページへの掲載等により周知・公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 目標と評価方法について

1 採用に関する目標

障がい者雇用率を計画期間内の各年度において達成することを目標とします。

(参考) 障がい者雇用率：2. 60% (ただし令和3年3月31日までは経過措置により2. 50%)

本市の令和元年6月1日時点の実雇用率：2. 10%

なお、令和2年4月1日時点では達成の見込み。

この目標については、毎年 of 任免状況通報により達成状況を把握することとします。

2 定着に関する目標

本市では不本意な離職者を極力生じさせないよう、正職員について平均勤続年数を前年度以上とすることを目標とします。

この目標については、毎年 of 任免状況通報時に前年度以前の採用者の在職状況を確認することにより達成状況を把握することとします。

第3章 取組内容について

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織について

本市では、障がい者の雇用の促進及び安定を図るために「障がい者雇用推進者」を、障がい者の職業生活全般についての相談及び指導を行うために「障がい者職業生活相談員」をそれぞれ選任しています。

障がい者職業生活相談員が障がい者である職員から相談等を受けた場合、障がい者職業生活相談員は所属長とともに障がい者である職員のプライバシーに十分配慮しながら当該相談等に対応するものとします。

また、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任もしくは変更した際は、庁内掲示板等を通じ職員へ周知します。

(2) 人材について

本市では、障がい者が配属されている部署の職員を中心に、障がい者の職場での活躍を支援する内容の講座・研修へ参加する等、職員が障がい者への正しい知識の習得と理解に努めることとします。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がい者については、所属長による面談を年1回以上行い、障がい者と業務内容の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務の内容や配置を見直すこととします。

新規採用者については、エントリーシートや面談を通じ個人の能力や特性を活かしやすい配置を検討することとします。

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) 職務環境について

障がい者からの要望を踏まえ、所属において作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討することとします。

その他、面談等により可能な限り必要な配慮を行うこととします。

(2) 募集・採用について

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。

- ・ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
- ・ 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。

(3) 働き方について

時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用について、配慮することとします。

(4) キャリア形成について

昇任について、障がいがあることをもって不利となることがないように対応します。また、障がい者本人の希望も踏まえ、各種研修を受講させることとします。

(5) その他の人事管理について

所属長による人事評価等、年1回以上の面談及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うこととします。

(6) 執務環境の整備について

障がい者が働きやすい環境を整備するために必要となる財政措置を含めた検討を行うこととします。

(7) 優先調達等について

国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達等に関する法律等を踏まえ、市における直接雇用だけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

第4章 実施項目の点検について

本計画に掲げている目標の達成状況及び取組内容については毎年度公表するとともに、人事課において進捗を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立していきます。