

# 泉南市障害者活躍推進計画

令和 2（2020）年 4 月

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、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害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務めなければならないと定められた。

今後、本市における障害者である職員の個性と能力をさらに引き出すことができるよう、泉南市障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定する。

## 1 障害者活躍推進計画について

### （1）計画の位置づけ

この計画は、法第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、泉南市長が実施する障害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ある。

### （2）対象職員

本計画の対象職員は、泉南市長が任命する職員とする。

### （3）計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 3 1 日まで（5 年間）とする。

### （4）周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内 LAN 等へ掲載し、職員に対して周知、市ウェブサイトへの掲載など、適切な方法で公表する。

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・公表する。

## 2 取組目標

### （1）採用【実雇用率】

各年 6 月 1 日時点の実雇用率を、法定雇用率以上とする。なお、令和 2 年度以降の通報については、市長部局及び泉南市教育委員会は、地方公共団体の特例認定を受けているため、泉南市教育委員会が任命する職員と合算して法定雇用率を達成する。

- 《参考》 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.59%  
《評価方法》 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

(2) 定着率

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際に、人事記録を基に、職場への定着状況を把握・進捗管理する。

(3) キャリア形成【職域拡大】

毎年度、職場でのOJTや各種研修会への参加、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成及び職域拡大を図る。

- 《評価方法》 人事記録を基に把握・進捗管理する。

### 3 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

- 障害者雇用推進者として総合政策部長を選任する。
- 障害者職業生活相談員を人事課において1名以上選任する。
- 障害者である職員の相談窓口を人事課に設置する。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

②人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、大阪労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。
- 厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を促進する。
- 障害者への対応等に関する理解を促進するための研修を実施する。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員が従来の業務遂行が困難になった場合、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。

(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

- 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等の際、障害者である職員に対しては、

必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。

○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえ、可能な範囲内において適切に実施する。

## ②募集・採用

○募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。

ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

エ 「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。

オ 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

○ワーク・ライフ・バランス等の推進を図るため、時間単位の年次有給休暇取得など、各種休暇の利用を促進する。

## ④キャリア形成

○本人の希望等を踏まえ、各種研修会への参加を促進する。

## ⑤その他の人事管理

○1年に1回以上人事評価面談、自己申告制度面談等の機会を活用し、状況把握や体調配慮を行う。

○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障害者支援に係る取組みを進める。

○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務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

## (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する。