

泉南市公平委員会事務職員に係る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、泉南市公平委員会事務職員に係る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、泉南市公平委員会事務職員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、泉南市公平委員会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】

泉南市公平委員会事務職員においては、職員総数が 5 名程度の小規模な機関であり、職員は泉南市（市長部局）からの出向職員で構成されているため、独自の募集・採用は行っていない。そのため、障害者に限定した募集・採用は行っていない。

- (2) 定着率
なし

3 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任する。
- 障害者である職員が配属された場合は、相談窓口を設置する。

(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。

③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。

(4) その他

各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援・配慮に努める。