

橿原市障害者活躍推進計画

令和 2 年 3 月策定

機関名・任命権者	橿原市長、橿原市教育委員会、橿原市上下水道部 橿原市長、橿原市議会議長、 橿原市代表監査委員、橿原市農業委員会、橿原市選挙管理委員会
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）
計画策定の趣旨	<ul style="list-style-type: none"> ● 公務部門において、障がい者を雇用し、その活躍を推進することは、政策決定過程（障がい者雇用政策に限らない。）への障がい者の参画拡大の観点からも重要である。 ● 障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要となる。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮することである。 ● ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上に繋がる。 ● 以上のことから、障がい者を雇用し、その活躍を推進するため、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）の趣旨に基づき、本計画を策定する。
障がい者雇用に関する課題	<p>本市各機関において、近年障がい者職員については、定年退職及び再任用満了以外に退職者は出ていない。</p> <p>一方で本計画期間中に、障がい者職員の定年退職等が見込まれており、定期的・計画的に職員採用が必要である。</p> <p>なお、法の規定に基づく障害者雇用率制度の適用について、法第 42 条第 1 項の特例認定を令和 2 年 3 月に受け、障がい者の活躍推進を目指す。</p>
■ 目標	
①採用に関する目標	<p>【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＞ 令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率： 3.14% ※特例認定による率 ※監査委員事務局等は報告対象外 （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	<p>不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法） 毎年前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】60%程度 （評価方法） 毎年 4 月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>障がい者が働きやすい職場環境づくりの実現</p>
■ 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	○各機関において、必要に応じて障害者雇用推進者（人事・労務管理担当責任者）・障害者職業生活相談員（課長補佐又は係長相当者）を選任し、組織内の人的サポート体制を整備する。	
(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。）全員について、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。 ○人権問題研修（毎年2回開催）において、職員の障がいに関する理解促進・啓発のため、障がい等をテーマにした研修会を実施する。	
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定等		
	○障がい者の能力等を踏まえ、職務の選定について必要に応じて検討を行う。 ○必要に応じて面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検・検討を行う。	
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	○本庁舎、分庁舎、万葉ホール及びグリーンセンターにおいては、基礎的環境整備として、エレベーター、多目的トイレは設置しているが、障がい者の要望を踏まえ、その他環境整備を必要に応じて検討する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。	
(2)募集・採用	○障がい者生活支援事業所等の利用者等を対象とした、職場実習を積極的に行う。 ○職員選考試験の実施にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、補聴器、車いす、ループ及び拡大読書器等の補助具の使用を認める。 ○職員選考試験において、手話通訳者を配置する。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・「自力で通勤できること」・「介助者なしで業務遂行が可能」・「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」等の条件を設定する。 ・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	○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。	
(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。	
(5)その他の人事管理	○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。 ○障がい者からの要望を踏まえ、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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。	