

大和郡山市障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月 1 日

大 和 郡 山 市

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 平成30年に、国及び地方公共団体の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなった。
- 本市においては、そのような不適切な計上はなかったものの、平成26年度から平成30年度まで法定雇用率を達成していない状況であった。令和元年度については法定雇用率を達成したものの、今後、現在より法定雇用率がさらに引き上げられることとなる中、これまで以上に障害者雇用に積極的に取り組む必要がある。
- 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害のある職員一人ひとりが、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、全ての障害のある職員がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。
- これらを踏まえ、本市において障害のある職員の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の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。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定する。

2 策定主体

- 大和郡山市長、大和郡山市議会議員、大和郡山市教育委員会、大和郡山市上下水道事業の管理者が連名で計画を策定する。

3 計画期間

- 令和2年4月1日～令和7年3月31日の5年間とする。

Ⅱ 目標

1 採用に関する目標

○実雇用率について、当該年6月1日時点の法定雇用率以上となるよう採用を行う。

【評価方法】 毎年の任免状況通報*により把握・進捗管理

【参考】 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.54%

2 定着に関する目標

○障害のある職員について、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タイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

3 満足度に関する目標

○障害のある職員に対するアンケート調査において、満足度の全体評価について「1. 満足」～「3. 普通」の割合を80%以上とする。

【評価方法】

毎年4月時点で在籍している障害のある職員（新規採用を除く）に対しアンケート調査を実施し、満足度の全体評価の割合により把握・進捗管理

4 キャリア形成に関する目標

○障害のある職員が担当する職務について、5項目の新たな職域を拡大する。

【評価方法】

毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理

Ⅲ 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秘書人事課長を選任する。

○令和2年3月に設置した、障害者雇用推進者*、障害者職業生活相談員*、職員組合の代表者に加え、障害のある職員、総務課、厚生福祉課、教育総務課、議会事務局、業務課に所属する職員を構成員とする障害者雇用推進チームにおいて、計画の実施状況の検証・見直し等を行う。

(2) 人材面

○障害者職業生活相談員に選任された者について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

○障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に障害者の職場適応支援者養成に関するセミナー等の受講案内を行う。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○新規採用又は部署異動後一定期間を経過後、面談を行い、障害のある職員と業務との適切なマッチングができているのか点検し、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) 職場環境

○障害のある職員の要望を踏まえ、動線の確保や使用機器の配置、就労支援機器の購入など職場環境の整備を検討する。

○新規に採用した障害のある職員については、定期的な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。

(2) 募集・採用

○採用選考に当たり、障害のある受験者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置等、障害特性への配慮を行う。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・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受入れを実施する。

(3) 働き方

○ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位の年次有給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

○障害のある職員本人の希望も踏まえつつ、研修等を実施する。

(5) その他の人事管理

○人事評価制度の面談のほか、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。

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の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）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。

○障害者就労支援施設等における民需拡大のため、市役所内での定期販売の実施などを実施する。

IV 巻末資料

1 用語の説明

○任免状況通報

法第40条に基づき、国及び地方公共団体の任命権者がしなければならないとされている、障害者である職員の任免に関する状況についての通報。毎年一回、6月1日現在の職員数や障害者である職員の数等の状況を厚生労働大臣（市町村機関は労働局長）に通報する。

○障害者雇用推進者

障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設・設備の設置及び整備、その他の諸条件の整備を図るための業務や、対象障害者の採用に関する計画の作成及びその円滑な実施を図るための業務等を行う者。法78条に基づき、各機関の人事担当責任者を選任しなければならないとされている。

○障害者職業生活相談員

障害者の適性・能力に応じた職務の選定や職業能力向上、作業環境の整備等、障害者の職業生活全般についての相談・指導を行う者。法79条に基づき、5人以上の障害者を雇用する事業所において選任しなければならないとされている。