

障害者活躍推進計画

泉佐野市

障害者活躍推進計画の策定について

計画策定の趣旨

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、働きやすい職場環境の整備や障害者雇用に取り組んでまいりました。

また、平成30年8月、公務部門における対象障害者の不適切計上の実態が全国的に判明しましたが、本市においては、再点検を行った結果、特に問題はありませんでした。

令和元年6月、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先した障害者を雇用する責務が示されたとともに、厚生労働省が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、「障害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「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障害者の活躍は、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるよう、本市としても取り組んでいくことが重要であることから、この度、「障害者活躍推進計画」を策定いたしました。

本計画のもと、障害者のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場の環境づくりに努めてまいります。

令和2年4月1日

泉佐野市長
泉佐野市議会
泉佐野市教育委員会
泉佐野市上下水道局

1 計画期間

○令和２年度から令和６年度までの５年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

2 周知・公表

○策定又は改定を行った計画は、職員に対し周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

機関名	市長部局
任命権者	泉佐野市長
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月31日（５年間）
市長部局における障害者雇用に関する課題	市長部局においては、令和元年度の人事異動において、一旦、法定雇用率が未達成となったものの、積極的な採用活動を行い、令和元年１２月１日時点では法定雇用率を達成するに至った。 採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、法定雇用率を達成することは言うまでもなく、引き続き障害者雇用の促進を図る必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【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 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	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時に定着状況を把握・進捗管理。
③ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 必要に応じて新たな職域を開拓する （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
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人事課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備する。 ○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。）全員について、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。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に１回以上組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務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	○障害者の特性を踏まえ、環境整備を検討する。 ○新規に採用した障害者については、面談等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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。 ○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。
(3) 働き方	○時間単位の年次休暇や各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(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。 ○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	○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。

機関名	泉佐野市議会事務局
任命権者	泉佐野市議会事務局長
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間）
泉佐野市教育委員会における障害者雇用に関する課題	泉佐野市議会事務局においては、職員が少数であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。
目標	
① 採用に関する目標	○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。 ○障害に関する理解促進・啓発のため、職員向けの研修等を行う。
② 定着に関する目標	なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
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議会議務局次長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、３か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者を雇用するに至った場合は、面談等を行い、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
３．障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○障害者を雇用するに至った場合は、面談等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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○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。
４．その他	○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。

機関名	泉佐野市教育委員会
任命権者	泉佐野市教育長
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月31日（５年間）
泉佐野市教育委員会における障害者雇用に関する課題	泉佐野市教育委員会においては、毎年法定雇用率は達成している。また、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、法定雇用率を達成することは言うまでもなく、引き続き障害者雇用の促進を図る必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【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 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	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時に定着状況を把握・進捗管理。
③ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 必要に応じて新たな職域を開拓する （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
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教育総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備する。 ○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。）全員について、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。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に１回以上組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務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	○障害者の特性を踏まえ、環境整備を検討する。 ○新規に採用した障害者については、面談等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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。 ○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。
(3) 働き方	○時間単位の年次休暇や各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(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。 ○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	○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。

機関名	泉佐野市上下水道局
任命権者	泉佐野市上下水道事業管理者
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間）
泉佐野市上下水道局における障害者雇用に関する課題	泉佐野市上下水道局においては、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。
目標	
① 採用に関する目標	○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。 ○障害に関する理解促進・啓発のため、職員向けの研修等を行う。
② 定着に関する目標	なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	
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経営総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、３か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者を雇用するに至った場合は、面談等を行い、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
３．障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○障害者を雇用するに至った場合は、面談等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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○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。
４．その他	○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。