

和泉市障がいのある職員の活躍推進計画

1. 和泉市障がいのある職員の活躍推進計画について

(1) 策定の趣旨

本市においては、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。）等に基づき、これまで正職員（事務職）、非常勤職員（現・会計年度任用職員（事務職））の「障がい者を対象とした採用試験」を実施するなど、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月の法の改正により、地方公共団体等が率先して障がい者を雇用する責務が示され、厚生労働省が定める指針に即して「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」を策定することとされました。

こうした状況をふまえ、障がいのある職員が障がい特性に応じて能力を有効に発揮できることを目的として本計画を策定するものです。

(2) 策定主体

各任命権者（市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会、農業委員会及び消防長）

(3) 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

計画期間中においても、実施状況の確認及び関係職員からの意見聴取をもとに必要に応じて見直しを図ります。

(4) 周知及び公表

計画は、全庁ポータルサイトへの掲載等により全職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載し公表します。

また、計画の見直し等を行った場合も同様とします。

2. 障がい者雇用の現状と課題

(1) 障がい者雇用の現状

ア. 法定雇用率

平成27年度は法定雇用率に達していなかったが、平成28年度以降は法定雇用率を達成しています。

単位：％

年 度	H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	R 1
市雇用率	2. 1 2	2. 4 7	2. 3 8	3. 2 0	2. 7 9
法定雇用率	2. 3	2. 3	2. 3	2. 6	2. 6

イ. 採用・定着状況（過去5年間）

公募により採用試験を実施し、下記のとおり職員を採用しました。

○正職員（事務職）

平成27年4月 1人

平成28年4月 2人

平成30年4月 2人

令和2年4月 1人

※上記中2人が既退職（令和2年4月時点）

○非常勤職員（現・会計年度任用職員）（事務職）

平成29年8月 1人

平成30年6月 1人

令和元年5月 1人

令和元年7月 1人

※上記中1人が既退職（令和2年4月時点）

（2）障がい者雇用の課題

本市においては「障害者任免状況通報」において法定雇用率を上回り、採用も積極的に行っていますが、現在少数に留まっている管理・監督職への登用をはじめ、障がいのある職員の更なる活躍のため、一層の環境整備など各種取組を実施する必要があります。

また、全ての職員への啓発、理解向上も引き続き実施する必要があります。

3. 今後の目標及び取組内容

（1）実雇用率の目標

各年6月1日時点で法定雇用率以上を目標とします。

（毎年の任免状況通報により把握・進捗管理）

（2）定着の目標

安心して働ける環境づくり等を通じて、不本意な離職者を極力生じさせません。（毎年の任免状況通報により把握・進捗管理）

(3) 募集・採用の取組

職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
- ・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の受入れを実施する。

採用試験の実施においては、以下の対応を行います。

- ・拡大した問題用紙及び回答用紙の使用、拡大鏡の使用、手話通訳・筆談用ボード等コミュニケーション手段の確保など、受験者の申し出に応じた配慮を行う。
- ・上記の申し出が可能なことについて、採用試験案内に記載する。
- ・新規採用時において、採用予定職員の申し出に応じ、配慮を要する事項について配属先と事前調整を行う。

(4) 組織体制の取組

障がいのある職員の活躍を推進するため、以下の組織体制を構築します。

- ・障害者雇用推進者として市長公室長を選任する。
- ・障害者職業生活相談員として市長公室人事課長及び教育委員会の課長級以上の職員1人を選任する。ただし、人事異動等により、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合等には、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講するまでの間、他の職員を選任する。
- ・相談窓口を市長公室人事課に設置する。

(5) 環境整備の取組

障がいのある職員の活躍を推進するため、以下の環境整備を行います。

- ・人事評価に係る面談やその他日常的な上司と部下の面談において、配慮の必要な事項や体調等の確認を行い、労働環境の改善等必要な措置を講じる。
- ・障がいの特性に配慮した職場環境、就労支援機器の貸与、通勤などの支援を行う。
- ・昇任試験において、職員の申し出に応じて採用試験と同様の必要な配慮を行う。
- ・障がい者の活躍推進に関する取組への理解を高めるため、職員への研修や啓発を継続して行う。
- ・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、職場環境の整備、業務の選定、通勤・通院への配慮等の取組みを行う。