

向日市障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

向日市長
向日市議会議長
向日市教育委員会
向日市長（水道事業）
向日市長（下水道事業）

向日市障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）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）第7条の3第1項に基づき、向日市長、向日市議会議長、向日市教育委員会、向日市長（水道事業）、向日市長（下水道事業）（以下「向日市」という。）が策定する障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）に則した取組計画である。

なお、本市においては、採用、人材育成、人事異動等を市長部局が一括して行っており、計画策定にあたり、「各機関が自律的に障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組む」という本計画の策定趣旨に反しないことから、向日市として一体的に取り組むことができる計画を策定することとした。

1 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）

2 向日市における障がい者雇用に関する課題

平成30年に国の行政機関において、障害者雇用義務制度の対象となる障がい者の範囲に誤りが見られ、地方公共団体においても、再点検を実施するよう依頼があったため、再点検を行ったところ、本市においては、特に誤りは見られなかった。

なお、本市では令和元年6月1日現在で法定雇用率を達成している状況であり、他の自治体の状況と比較し、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障がい者である職員の活躍のためには、同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。

3 目標

(1) 採用に関する目標

任命権者毎の実雇用率を各年6月1日時点において法定雇用率以上とする

（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

- ①市長部局：2.71%
- ②議会事務局：－ ※職員40人未満
- ③教育委員会：3.42%
- ④上下水道部：－ ※職員40人未満

(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のタイミングで、人事記録を元に、採用者の定着状況を把握・進捗管理。

4 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

ア 障害者雇用推進者として人事課長を選任する。

(令和元年12月1日に選任済)

イ 障害者職業生活相談員として人事課担当者を選任する。

(令和元年12月1日に選任済)。

② 人材面

ア 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。)について、京都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。

イ 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、京都労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障がい者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。

イ 定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

(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

ア 新規に採用した障がい者については、定期的に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。

イ 措置を講じるに当たっては、障がい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

ア 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や業務選定などを工夫し、障がい種別に関わらず、積極的な採用に努める。

- イ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

③ 働き方

- ア 時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を検討する。
- イ 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

- ア 本人の希望等も踏まえつつ、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

- ア 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。
- イ 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の必要な措置を行う。
- ウ 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。
- エ 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

(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に基づく障害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。