

阪南市障がい者活躍推進計画

令和2年4月

目次

障害者雇用推進計画	1
① 計画期間	
② 周知・公表	
③ 阪南市における障害者雇用に関する課題	
目標	2
① 障がい者採用選考の実施等	
② 障がい者雇用率の状況	
③ 職場実習	
④ 数値目標	
⑤ 職場定着率	
障がい者の活躍推進に向けた取組	3
① 障がい者の活躍を推進する体制整備	
② 障がい理解の促進	
③ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
障がい者の活躍を推進するための環境整備	5
① 職務環境	
② 募集・採用	
その他	6
① 優先調達等	

機関名	阪南市
任命権者	阪南市長
障害者活躍推進計画について	
① 計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
② 周知・公表	<p>策定又は改定を行った計画は、庁内ウェブへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、本市ウェブサイトに掲載するなど、適切な方法で公表します。</p> <p>また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。</p>
③ 阪南市における障害者雇用に関する課題	<p>平成30年に国の機関及び地方公共団体の機関の多くの機関において障害者雇用率制度対象障害者の不適切な計上があり、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になりました。</p> <p>本市においては、法定雇用率を達成しているものの、障がい者雇用を継続的に進めることや、障がい者である職員の活躍の推進を図ることは、本市にとって重要な課題です。</p> <p>また、令和元年6月には、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。)が改正され、地方自治体は、自ら率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障がい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「障がい者活躍推進計画」という。)を作成することとされました。</p>

	<p>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、全ての障がい者が、その障害特性や個性に応じて能力を発揮できよう取り組んでいくことが重要です。</p> <p>このような状況を踏まえ、本市における全ての職員が能力を発揮できるよう、また、働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。</p>																																	
<p>目標</p>																																		
<p>① 障がい者採用選考の実施等</p>	<p>平成15年度、16年度に障がい者を対象とする採用試験を行いました。</p>																																	
<p>② 障がい者雇用率の状況</p>	<p>法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないとされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。</p> <p>本市では、法定雇用率を、平成16年度以降下回ったことはなく、令和元年度は2.63%となっています。</p> <p style="text-align: right;">(単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="603 1272 1347 1397"> <thead> <tr> <th></th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用率</td> <td>2.7</td> <td>2.25</td> <td>2.27</td> <td>3.05</td> <td>2.99</td> <td>2.64</td> <td>2.33</td> <td>2.3</td> <td>2.64</td> <td>2.63</td> </tr> <tr> <td>法定雇用率</td> <td>2.1</td> <td>2.1</td> <td>2.1</td> <td>2.3</td> <td>2.3</td> <td>2.3</td> <td>2.3</td> <td>2.3</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table>		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	雇用率	2.7	2.25	2.27	3.05	2.99	2.64	2.33	2.3	2.64	2.63	法定雇用率	2.1	2.1	2.1	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5
	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1																								
雇用率	2.7	2.25	2.27	3.05	2.99	2.64	2.33	2.3	2.64	2.63																								
法定雇用率	2.1	2.1	2.1	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5																								
<p>③ 職場実習</p>	<p>本市では、平成28年度より阪南市就労支援センターと連携し障がい者を対象に職場実習を実施しています。職場実習は、対象者が実際の公務職場で事務補助作業等を体験することで、就労に向けた知識を習得し、技能を高めることにより、一般就労をめざすことを目的に実施しています。</p>																																	

<p>④ 数値目標</p>	<p>これまでも法定雇用率を維持することを目標に障がい者雇用を進めてきました。今後も障がい者雇用率を達成するための取組を進めます。</p> <p style="text-align: center;">令和7年6月1日 法定雇用率以上</p>									
<p>⑤ 職場定着率</p>	<p>障がい者の活躍を推進していくためには、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。</p> <p>■定着率</p> <table border="1" data-bbox="603 936 1353 1182"> <tr> <td>採用10年後</td> <td>100%</td> <td>平成15年度以降採用～</td> </tr> <tr> <td>採用15年後</td> <td>66%</td> <td></td> </tr> </table> <p>■平均勤続年数</p> <table border="1" data-bbox="603 1350 1353 1496"> <tr> <td>平均勤続年数</td> <td>14年</td> <td>平成15年度以降採用～</td> </tr> </table> <p>※対象:障がいのある人を対象とした採用選考による採用者</p>	採用10年後	100%	平成15年度以降採用～	採用15年後	66%		平均勤続年数	14年	平成15年度以降採用～
採用10年後	100%	平成15年度以降採用～								
採用15年後	66%									
平均勤続年数	14年	平成15年度以降採用～								
<p>障がい者の活躍推進に向けた取組</p>										
<p>① 障がい者の活躍を推進する体制整備</p>	<p>障がい者雇用の促進等を担当する者として行う「障害者雇用推進者」と、各障がいの職業生活に関する相談及び指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任しています。</p>									

■障害者雇用推進者の選任

令和元年度には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)が施行されたことに伴い、「障害者雇用推進者」として市長公室長を選任しました。

■障害者職業生活相談員の配置

障がいのある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置しています。

相談員は、適職の選定、職業能力の開発向上など職務内容等について、職業生活全般についての相談・指導を行います。

相談員の育成のため、「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講を促進します。

■庁内相談窓口の周知

令和2年度中に、障がいのある職員本人や、職場での支援に当たる管理監督者等が相談できる窓口を各部署に設置します。相談者の意向等を踏まえ必要に応じて、関係機関と連携を図ります。

■「(仮称)障害者活躍推進会議」の設置等

各所属部長を構成員とする「障害者活躍推進会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検討します。

<p>② 障がい理解の促進</p>	<p>障がい理解の促進を図るため、人権推進課と連携し、全ての職員や採用・昇任時に障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るための研修を実施します。</p> <p>① 新規採用職員研修 福祉施設の見学や手話の基礎講習など</p> <p>② 新任主査・主任研修 福祉施設での介助実習など</p> <p>③ ヒューマンライツセミナー(対象:全職員) 障がいを理由とする差別の解消など</p> <p>④ e-ラーニングの活用(対象:全職員) 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(厚生労働省)等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等</p>
<p>③ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、各関係機関と検討しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>また、部署異動等その他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のか点検を行い、必要に応じて検討します。</p>
<p>障がい者の活躍を推進するための環境整備</p>	
<p>① 職務環境</p>	<p>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検討していきます。</p>

<p>② 募集・採用</p>	<p>募集時、又は採用されようとしている障がい者に対し、その申出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で、障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。</p>
<p>その他</p>	
<p>① 優先調達等</p>	<p>国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達等に関する法律等を踏まえ、本市で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していきます。</p>