

奈良市障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

奈良市

— 目次 —

I. はじめに	1
1. 策定の趣旨	1
2. 策定主体	1
3. 計画期間	1
II. 目標	2
1. 採用に関する目標	2
2. 定着に関する目標	2
III. 取組内容	3
1. 障害者の活躍を推進するための体制整備	3
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
3. 障害者の活躍を推進するための環境・人事管理	5
4. その他	6

I. はじめに

1. 策定の趣旨

障害者雇用において、国及び地方公共団体は自ら率先垂範して進めていく責務があります。障害者雇用を進めていく上では、障害者一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し活躍することのできる職場環境づくりが重要となります。

本市においては、これまで、障害のある人を対象とした採用選考の実施や、障害者である職員の働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

しかしながら、採用から退職までにおける全ての障害者である職員に対応した障害者雇用の制度設計及び運用についての体制が整っておらず、障害者の活躍の場の提供が十分にできていない状況にあります。

また、令和元年において、法定雇用率が未達成となったため、法定雇用率の達成に向けて更なる障害者雇用の拡大が必要となっております。

今後の障害者雇用の拡大に向けて、積極的な採用活動を進めていくとともに、障害者である職員の職業生活における活躍の推進のために、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に基づく障害者活躍推進計画を策定しました。

障害者雇用における体制整備及び本計画に基づく各種取組を着実に進めていくことで、障害者である職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境づくりを目指していきます。

2. 策定主体

障害者の活躍推進に向けた取組の効果的な推進や雇用管理の観点から、奈良市長、奈良市議会議長、奈良市選挙管理委員会、奈良市公平委員会、奈良市代表監査委員、奈良市農業委員会が連名で計画を策定することとします。

3. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

Ⅱ. 目標

1. 採用に関する目標

法定雇用率の達成（各年度6月1日時点）

障害者である職員の受け入れ態勢を整えるための取組を実施し、積極的な採用活動を行うことで、法定雇用率の達成を目指します。

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行うことで達成状況を評価します。

【参考】本市の障害者雇用率の推移（各年度6月1日時点）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
本市実雇用率	2.39%	2.42%	2.21%
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.5%
不足人数	0人	1.5人	5.5人

2. 定着に関する目標

1年間の離職率 5%未満（各年度6月1日時点）

採用後において、職場定着を支援するための取組を実施することで、障害者である職員の活躍の場の提供が不十分であることを起因とした離職を生じさせないようにします。

毎年の任免状況通報において対象となる障害者のうち、任免状況通報後1年間の離職率5%未満を目標とします。

毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度対象者の離職状況を把握・進捗管理を行うことで達成状況を評価します。

Ⅲ. 取組内容

1. 障害者の活躍を推進するための体制整備

(1) 組織面

○ 障害者雇用推進者の選任

人事課長を障害者雇用推進者（令和元年12月に選任済。）として選任し、取組を推進します。

○ 障害者の活躍推進に関する庁内検討会議の設置

障害者雇用推進者である全任命権者の人事担当課長及び関係各課長等を構成員とする障害者の活躍推進に関する庁内検討会議を設置します。原則として年1回以上の会議等を開催し、障害者雇用や本計画の実施状況の点検・見直し等を行います。

○ 職員及び有識者等への意見聴取の実施

障害者や障害者と共に働く同僚・上司及び有識者等に対してアンケート等による意見聴取を定期的の実施し、集約した意見を障害者活躍推進に向けた取組に反映します。

○ 障害者職業生活相談員の選任

障害者職業生活相談員（令和元年12月に選任済。）を職員の中から選任し、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行います。

○ 人的サポート体制の整備

障害者である職員や障害者と共に働く職員への支援を行うために、相談窓口を設置し、職員への周知を図ります。また、必要に応じて、個々の障害者をサポートする支援担当者の配置や外部機関との連携を行います。

(2) 人材面

○ 障害者職業生活相談員の育成

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、奈良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ます。

○ 職員向け研修及び啓発等の実施

職員を対象に、障害に関する理解促進のための啓発及び研修等を実施します。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○ 職務選定及び創出の検討

職務整理表の作成や庁内への照会等の方法により、職務の選定及び創出について検討を行います。

○ 障害者と業務の適切なマッチングの実施

障害者の能力や希望も踏まえ、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングを行います。また、職場への配置後も面談等により課題を把握し、適正な雇用管理を行うことで、職場定着支援を図ります。

3. 障害者の活躍を推進するための環境・人事管理

(1) 職務環境

○ 合理的配慮の提供

障害者からの要望を踏まえ、施設等の環境整備や就労支援機器の導入等、合理的配慮に基づく措置を検討します。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します。

(2) 募集・採用

○ インターンシップ及び職場実習の受け入れ

大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生を分け隔てなく受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を行います。

○ 採用選考時の配慮

採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における時間延長や筆談の実施、本採用までに少ない勤務時間で慣らし期間を設ける等、障害特性への配慮を行います。

○ 募集・採用における取扱い

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・ 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の受け入れを実施する。

(3) 働き方

○ 柔軟な時間管理制度の整備の検討

障害者が障害特性に応じて、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、障害者からの要望を踏まえ、柔軟な時間管理制度の整備を検討します。

(4) キャリア形成

○ 各種研修の実施

キャリアアップ支援のための研修等を実施するとともに、実施するに当たっては、障害特性に応じた合理的配慮を提供します。

(5) その他の人事管理

○ 中途障害者への支援

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います。

4. その他

○ 障害者就労施設等からの調達推進

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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

※令和2年10月1日付で策定主体を追記しました（1ページ）。