

桜井市障害者活躍推進計画

機関名	桜井市、桜井市議会議、桜井市教育委員会、桜井市公平員 会、桜井市選挙管理委員会、桜井市代表監査委員、桜井市農業 員会
任命権者	各機関の任命権者 (職員の採用については、市長部局で一括採用した上で行政 委員会等へ出向を行っているため、連名での作成とする。)
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 3 1 日 (5 年間)
桜井市における障害者雇用に関 する現状・課題	本市各機関において、近年障害者職員については、定年退職及 び再任用期間満了以外で退職者が出ているが、令和 6 年度に おいて、法定雇用率は充足している。 引き続き、法定雇用率を充足するためには、障害を持つ職員 が職業生活において活躍することができる職場環境づくりを 推進するため、一層の体制整備や取組が必要である。
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 (現状の法定雇用率 2.8%以上、令和 8 年 7 月以降は 3.0%以上) (参考) 令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率 桜井市：2.80% (評価方法) 毎年の任用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。(定着率 100%) (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、前年度採用者等の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度】前年度と同等以上の水準を確保する。 ※計画初年度は目標を設定しない。 (評価方法) 毎年 6 月時点の在籍している障害者である職員 (在籍が 1 年に満たない新規採用職員は除く) に対して、ア ンケート調査を実施し、把握・進捗管理
④キャリア形成に関する目標	障害者が働きやすい職場環境づくりの実現
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。 ○市長公室人事課人事研修係の職員を担当者とし、計画の推 進に努める。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された職員(選任予定の職員 を含む)に、奈良県労働局が開催する資格認定講習等へ参 加させる。 ○職員に対して、厚生労働省障害者雇用対策課等で開催する 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障

	害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が従来の業務遂行が困難となった場合、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。 ○職場環境の状況を聞き取るため、自己申告書及びアンケートの回答を依頼する。また、上司との人事評価面談等を通して、障害者と業務の適切なマッチングができていかなどの点検を行い、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	○障害者職業生活相談員等への相談のほか、人事評価面談等の際、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性への配慮を行う。 ○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。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援を受けられること」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。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進し、働きやすい環境を整える。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえ、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	○必要に応じて随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害者特性に配慮した職場環境など障害者支援に係る取組を進める。 ○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場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を進める。
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き、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

