

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第5項に基づき、別紙のとおり城陽市における障害者活躍推進計画を公表する。

城 陽 市 長

城陽市における障害者活躍推進計画は、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、城陽市長が策定する計画である。

機関名	城陽市
任命権者	城陽市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
城陽市における障がい者雇用に関する課題	<p>城陽市においては、令和元年度に行った障害者任免状況通報時に、法定雇用率が未達成であった。このため、令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。</p>
目標	
採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.11%</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p>
定着に関する目標	<p>不本意な離職を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年度末、人事記録を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。</p> <p>定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p>

<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>身体障がい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、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、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。</p> <p>なお、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。</p> <p>募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
<p>4. その他</p>	<p>国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労支援施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>