

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障害者活躍推進計画を公表する。

城 陽 市 長

城 陽 市 議 会 議 長

城 陽 市 教 育 委 員 会

城 陽 市 消 防 長

城 陽 市 公 営 企 業 管 理 者

本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、各任命権者が連名で策定する計画である。法においては、各任命権者がその任命する職員について計画を策定することとされているが、人事面やサービス面における取り扱いは各任命権者で一体として取り扱っているため、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に推進することとする。

機 関 名	城陽市、城陽市議会事務局、城陽市教育委員会、城陽市消防本部、城陽市上下水道部
任 命 権 者	城陽市長、城陽市議会議長、城陽市教育委員会、城陽市消防長、城陽市公営企業管理者
計 画 期 間	令和７年４月１日～令和１２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	城陽市においては、令和６年度法定雇用率を達成している。しかし、今後も障がい者雇用を取り巻く環境の変化等に積極的に対応していかなければならない。 法定雇用率の達成を維持するとともに、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必要がある。 なお、城陽市議会事務局、城陽市教育委員会、城陽市消防本部、城陽市上下水道部については、職員が城陽市（市長部局）からの出向職員で構成されているため、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていないが、これまでと同様、障がいの有無にかかわらず、職員の事情には個別に柔軟な対応をしていく。

目 標	
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 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
定着に関する目標	不本意な離職を極力生じさせない。 （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。

取組内容	
１．障がい者の活躍を推進する体制整備	障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。 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。 障害者職業生活相談員として人事担当係長を選任し、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	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。
３．障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	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。 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。 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。 ・ 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入れを実施する。
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。