

岡山市障害者活躍推進計画

R2.3.27作成
R2.4.1施行

機関名	岡山市監査事務局
任命権者	岡山市代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

令和元年に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体において、厚生労働大臣が作成する指針に即して「障害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」を作成することとされました。

岡山市では、これまで障害のある方を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者の雇用や活躍の推進に取り組んできたところです。

今後、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できる職場づくりをさらに進め、障害者の雇用を促進していく必要があります。このため、「岡山市障害者活躍推進計画」を策定しました。

目標

採用及び定着に関する目標	職員に対して障害者であることの申告を任意で呼びかけ、障害者であることが判明した場合または障害者である職員が新たに採用・配置された場合は、合理的配慮に係る措置を講ずる	
	評価方法	毎年度障害者であることの任意報告の実施状況を把握・管理

取組内容

1 障害者である職員の活躍を推進する体制整備

組織面	障害者雇用推進者として監査担当課長を選任する（令和元年12月5日に選任済） 障害者職業生活相談員の選任義務の有無にかかわらず、障害者である職員やサポートする職員等に対して相談窓口を設定し、庁内LAN等で周知する
人材面	障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、岡山労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる 岡山労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、積極的な参加を募る

2 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

選定・創出	障害者である職員が在籍した場合は、障害者である職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う
	障害者である職員が在籍した場合は、定期的な面談やアンケート等を行い、障害者である職員に割り振られた業務が適当かどうか、必要に応じて検討を行う

3 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

職務環境	障害者である職員が在籍した場合は、障害者である職員の要望を踏まえ、就労支援用具の購入等を検討する
	障害者である職員が在籍した場合は、障害者である職員については定期的な面談やアンケートにより必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる
	障害者である職員が在籍した場合は、障害者である職員との話し合いのもと、その意向を十分に尊重したうえで、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずる

4 その他

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等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する
-----	---