

第2次

摂津市障害者活躍推進計画

令和7（2025）年4月

摂津市

はじめに

令和元年6月に、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、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。以下「法」という。)の改正、ならびに厚生労働大臣が作成する指針(以下「障害者活躍推進計画作成指針」という。)に即し、令和2年4月に「摂津市障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある職員の計画的な採用による雇用率の向上や、障害の種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んできました。

令和5年3月に法施行令が改正となり、令和6年4月1日から法定雇用率が2.8%に引き上げられ、令和8年7月1日以降は3.0%になるなど、今まで以上に障害者雇用に係る取り組みの推進が必要となります。

本市においては、当初の計画期間が令和6年度末をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえたうえで、新たな計画を策定し、その時々 of 社会的背景を踏まえ、障害のある職員の更なる活躍に向けた環境整備等を推進するとともに、すべての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組みを進めてまいります。

目次

第1章 障害者活躍推進計画について

- 1 計画の位置づけ
- 2 計画の期間
- 3 計画の策定主体
- 4 計画の対象となる職員
- 5 計画の対象となる障害者の範囲
- 6 計画の周知・公表

第2章 障害者活躍推進計画(令和2年度～6年度)の状況と今後の課題

- 1 採用に関する一体的目標
- 2 障害のある職員の職場定着
- 3 満足度、ワーク・エンゲージメント
- 4 障害者を対象とした職員採用試験(正規職員)
- 5 障害者を対象とした職員採用試験(会計年度任用職員)
- 6 チャレンジドオフィスせつつでの就労状況
- 7 障害者の活躍を推進するための環境整備

第3章 一体的目標及び任命権者ごとの障害者活躍推進計画

- 1 一体的目標
- 2 任命権者ごとの障害者活躍推進計画
 - (1) 市長部局
 - (2) 教育委員会事務局
 - (3) 議会事務局
 - (4) 総合行政委員会(選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会)事務局
 - (5) 消防本部
 - (6) 上下水道部
 - (7) 農業委員会事務局

第4章 進行管理について

第1章 障害者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

法第7条の3第1項の規定に基づき、本市の各任命権者が実施する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今後の取組等に関して、各任命権者が作成した計画を取りまとめたものです。

2 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

ただし、必要があれば適宜見直しを行うこととします。

3 計画の策定主体

計画の策定については、職員の職業生活における活躍の推進を図るという観点から、その取組の主体となる各任命権者がその実情を踏まえ策定するものですが、障害者雇用の促進や障害のある職員の活躍の推進には市全体で取り組む必要があることから、市長部局が中心となり、摂津市長、摂津市教育委員会、摂津市議会議長、摂津市選挙管理委員会、摂津市代表監査委員、摂津市公平委員会、摂津市固定資産評価審査委員会、摂津市消防長、摂津市農業委員会の各任命権者が連携して計画を策定します。

4 計画の対象となる職員

各任命権者の計画の対象となる職員は、各任命権者が任命する職員とします。

5 計画の対象となる障害者の範囲

本計画における障害者である職員とは、法第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）をいいます。

ただし、目標項目に挙げる障害者雇用率の算定対象となる障害者は、法第37条第2項に規定する障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。）をいう。）とします。

6 計画の周知・公表

作成又は変更した計画は、庁内各課へ電子メールにて通知するとともに、庁内LANに掲載することで、全ての職員に対して周知します。また、市ホームページに掲載するなど、適切な方法で市民に対して公表します。なお、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 障害者活躍推進計画(令和2年度～6年度)の状況と今後の課題

1 採用に関する一体的目標

採用に関する目標:全部局を合算し、法定雇用率の達成を維持する。

障害者雇用率の推移(単位:%)

各年度6月1日時点

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%
雇用率	3.29%	2.91%	2.74%	2.64%	2.81%

【評価・今後の課題】

法定雇用率については達成することができましたが、令和2年度と比較して減少しています。今後も予定されている法定雇用率の引き上げ(令和8年7月 3.0%)に対応していくため、引き続き障害のある職員の計画的な採用を行っていく必要があります。

2 障害のある職員の職場定着

障害者である職員の採用1年後の定着率(単位:%)

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
正規職員	100	(採用無)	(採用無)	(採用無)	—
会計年度任用職員※	100	50	100	100	—

※4月1日に採用し、同年3月末時点に在籍していれば定着しているものとカウントする。

【評価・今後の課題】

令和3年度は、2名の内1名が11か月での退職となり、定着率が50%となっていますが、採用1年後の定着率としては概ね高水準です。引き続き、障害のある職員が安心して安定的に働き続けることができるように、職場への一層の定着支援について取り組んでいく必要があります。

3 満足度、ワーク・エンゲージメント

障害のある職員一人ひとりが、職場でその能力を発揮できる職場環境づくりを進めるため、職場等の満足度に関するアンケートを実施しています。

摂津市に採用(任用)され、現在働いていることについての全体評価

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
42.1%	47.4%	10.5%	0.0%	0.0%

あなたの障害は十分に理解されていると思いますか(今の職場について)

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	誰も把握していない 又は 報告していない
26.3%	15.8%	52.6%	5.3%	0.0%	0.0%

物理的な作業環境(職場のスペース、導線の確保など)について

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
42.1%	36.8%	21.1%	0.0%	0.0%

相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など)について

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
26.3%	26.3%	36.8%	10.5%	0.0%

勤務する上での障害への配慮(障害特性に合った業務分担・業務指示など)について

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
31.6%	36.8%	26.3%	5.3%	0.0%

【評価・今後の課題】

全体評価としては、約90%の職員が「満足」「やや満足」の回答となっています。ただ、障害への理解や、相談体制、障害への配慮について「やや不満」との回答も見受けられることから、高水準を維持、向上させるために、引き続き、アンケートを実施し、障害のある職員からの要望も踏まえつつ、障害のある職員一人ひとりが、職場でその能力を発揮できる職場環境づくりを進めていく必要があります。

4 障害者を対象とした職員採用試験(正規職員)

任期の定めのない職員(以下「正規職員」という。)の採用試験は、市長部局である市長公室人事課が実施しており、他の任命権者では実施していません。

障害者対象の採用試験の実施状況(正規職員)(単位:人)

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
受験者数	2	3	3	15	18
合格者数	0	1	0	1	0

【評価・今後の課題】

令和2年度からの5年間で、正規職員の採用試験合格者数は3名であり、3名の採用を行うことができました。ただし、公的機関として持続的・安定的に法定雇用率を達成するため、引き続き積極的な採用を進めていく必要があります。そのため、受験者数の増加に向け、その他の採用試験と合わせて、受験者数増加の取組も進めていく必要があります。

5 障害者を対象とした職員採用試験(会計年度任用職員)

事務嘱託員については、市長部局である市長公室人事課が実施しており、チャレンジオフィスせつつについては、保健福祉部障害福祉課が実施する知的・精神障害者の採用試験となります。

障害者対象の採用試験の実施状況(会計年度任用職員)(単位:人)

障害の種別	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務嘱託員	受験者数	1	2	3	2	5
	合格者数	1	1	3	2	2
チャレンジオフィス	受験者数	5	7	3	3	2
	合格者数	1	4	1	1	1

【評価・今後の課題】

令和2年度からの5年間で、会計年度任用職員の採用試験合格者数は、再度の任用を含め、事務嘱託員が9名、チャレンジオフィスせつつの事務職員が8名であり、事務嘱託員9名(令和6年度合格者数を含む)、チャレンジオフィスせつつの事務職員8名の採用を行うことができました。ただし、公的機関として持続的・安定的に法定雇用率を達成するため、正規職員だけでなく、会計年度任用職員についても引き続き積極的な採用を進めていく必要があります。

6 チャレンジドオフィスせつつでの就労状況

平成 28 年度より「チャレンジドオフィスせつつ」を開設しています。知的・精神障害者が最大3年間の任用期間中に、職務能力を向上し、その経験を活かして一般就労を目指しています。また、円滑にサポートを行うため、事務作業等支援員を任用し、職務遂行と能力向上の支援を行っています。

チャレンジドオフィスせつつ職員数（単位：人、各年度4月1日現在）

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
障害者数	9	7	5	4	4
支援員数	2	3	1	1	1

【評価・今後の課題】

最大3年間の任用期間が終了したチャレンジドオフィスせつつの事務職員が、一般企業等へ就職を果たし、継続した勤務、職場への定着を果たすなど、一定の成果をあげています。引き続き、障害者である職員の就労意欲や能力の向上、及び社会人としての行動を修得し、その職務経験を活かすことで、一般就労に結びつけるという目的を踏まえ、事務作業等支援員を中心とした就労支援を行う必要があります。

7 障害者の活躍を推進するための環境整備

(1) 相談体制の整備

障害者雇用推進者の選任を行っております。

市長公室人事課長	市長部局
教育総務部教育政策課長	教育委員会
議会事務局次長	議会事務局
総合行政委員会事務局次長	総合行政委員会（選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会）事務局
消防本部消防総務課長	消防本部
上下水道部経営企画課長	上下水道部

また、新たに3人の障害者職業生活相談員の選任を行いました。

(2) 障害理解の促進

令和3年度に障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が一部改正され、事業所による障害のある人への合理的配慮の提供が義務化されたことを踏まえ、職員への周知・理解及び障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、課長級以上の管理職を対象に、合理的配慮研修を実施しました。また、月に1回のペースで実施する新規採用職員人権連続研修においては、「障害者の人権」をテーマに研修を行い、行政職員として有すべき人権感覚を持った職員の育成に努めています。

【評価・今後の課題】

障害者雇用推進者の選任と、障害者職業生活相談員の3人体制の維持を行うことができました。また、障害理解の促進に向けた研修の実施も行いました。引き続き、相談体制の維持を図るとともに、障害理解の促進のための研修等を実施していく必要があります。

第3章 一体的目標及び任命権者ごとの障害者活躍推進計画

1 一体的目標

本市では、任命権者の別によらずに一体の雇用管理をしており、障害者雇用率制度において、法第42条第1項第1号の規定に基づく特例認定を受けています。本計画において定める数値目標は、以下に記載するとおり、任命権者の別によらずに設定します。

(1) 採用に関する目標

目標：全部局を合算し、法定雇用率の達成を維持する。

(参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:2.81%

評価方法：毎年任免状況通報により把握、進捗確認を行う。

(2) 定着に関する目標

目標：採用1年後定着率 100%

評価方法：毎年任免状況通報のタイミングで、前年度に配置された障害者である職員の定着状況を把握する。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

目標：前年度を上回る。

評価方法：毎年4月時点で在籍している障害者(新規採用を除く。)に対し、アンケートを実施し、把握・進捗管理を行う。

2 任命権者ごとの障害者活躍推進計画

(1) 市長部局

【目標】

○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【障害者雇用に関する課題】

- 障害者雇用率は市全体で2.81%であり、法定雇用率を上回っておりますが、今後も法定雇用率を下回らないように採用活動を行っていく必要があります。
- 正規職員(定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び任期付職員を含む。以下同じ。)の採用については市長部局において行い、教育委員会事務局等の他の機関に配置する職員は全て市長部局からの出向となっています。会計年度任用職員の採用募集については各課で行っていますが、採用人数は市長部局による査定に基づいています。
- 障害者を対象とした採用試験は、正規職員及び会計年度任用職員である事務嘱託員は市長公室人事課が、チャレンジドオフィスせつつに配属される職員は保健福祉部障害福祉課が、それぞれ実施しています。今後も両方で連携を取りながら障害者の採用試験を実施していく必要があります。
- 障害者である職員の配置については、その者の障害の特性に応じて行っており、引き続き該当職員からの要望を踏まえた配置や必要な措置を行っていく必要があります。また、新たに中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。)になった職員がいないか、情報収集等を適切に行っていく必要があります。

【取組内容】

①体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として、市長公室人事課長を選任しています。
- 障害者職業生活相談員を3名選任します(選任済みの者を含む。)。また、人事異動等により減員となった場合には、年度途中に担当職員に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、3名体制を維持します。
- 市長公室人事課は、「障害者雇用推進チーム」の事務局として、障害者雇用及び職場における活躍について、主導していきます。
- 障害者である職員の相談窓口を、庁内LAN等により周知します(全庁統一)。

イ 人材面

- 新規採用職員人権連続研修において障害者をテーマとした回を設け、受講させます。また、受講者は所属において研修内容を報告するなど、所属内での情報共有に努めます。
- 所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を受講する機会を設けます。また、受講した場合は所属内で情報を共有します。

②職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者について、本人から申出があった際には、市長部局の障害者職業生活相談員に相談しつつ、本人に合った業務の割振り等について検討します。
- 新規採用職員に対して、選考面接等において必要となる配慮について聞き取り、どのような対応が可能かについて双方で確認します。

③環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 半期ごとに実施している人事評価の振り返り面談等、適宜機会を設けて面談や自己申告制度(全庁統一)を実施し、必要な配慮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ます。
- 中途障害者においては、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等について、産業医や市長部局の看護師等と相談しながら検討します。
- 新たに採用する障害者に対して、読み上げアプリ等の庁内で未整備の器具等が必要であれば、早急に整備を行います。他の機関に出向する場合も、同様とします。

イ 募集・採用

- 障害者雇用率にかかわらず、障害者を対象とした正規職員の採用試験を毎年度実施します。
- 採用選考に当たり、試験の実施において特別な配慮を必要とするか調査を行い、筆記試験での試験官の説明項目の書面提示や、面接における手話通訳者の配置等、特性への配慮を行います。
- 募集、採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・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入れを実施する。
- 採用試験の実施について、特別支援学校等に案内を送付する等、幅広い受験生の応募が可能となるための取組を行います。

ウ 働き方

- 通院や体調等に合わせて時間単位の年次有給休暇を取得しやすいよう、職場環境の整備を促進します。

エ キャリア形成

- チャレンジドオフィスせつつの事務作業員については、任用の時点でキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、任用期間終了後に一般就労が実現できるよう支援を行います。

オ その他の人事管理

- 中途障害者について、本人、所属長及び障害者職業生活相談員の協議のもと、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、e-ラーニング等による研修等、キャリア形成等の支援を行います。

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(平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。)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。
- 公共調達等における競争参加資格において、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している民間事業主に対する加点措置を継続します。

(2) 教育委員会事務局

【目標】

- 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【障害者雇用に関する課題】

- 全職員が市長部局からの出向で、全庁で一体的な人事管理を行っているため、法第42条第1項第1号の規定に基づく特例認定を受けています。

- 正規職員の採用は市長部局が行い、市長部局からの出向となっています。
会計年度任用職員の採用募集については教育委員会事務局内の各課で行っていますが、採用人数は市長部局による査定に基づいています。
- 障害者を対象とした採用試験は、正規職員、会計年度任用職員ともに市長部局で実施しており、教育委員会事務局では実施していません。
- 正規職員の配置において障害者である職員が配置されることや、正規職員や各課で採用した会計年度任用職員が中途障害者となる等、教育委員会事務局において障害者である職員を雇用することは考えられますが、そのような場合には、引き続き市長部局と連携を取っていく必要があります。

【取組内容】

①体制整備

- 障害者雇用推進者として、教育総務部教育政策課長を選任しています。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合(障害者である職員が5名以上配属される場合)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、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。
- 庁内で研修の機会があれば、所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させます。また、受講した場合は所属内で情報を共有します。
- 障害者である職員の相談窓口を、庁内LAN等により周知します(全庁統一)。

②職務の選定・創出

- 障害者である職員が配置された場合等で、本人から申出があった際には、障害者職業生活相談員(選任していない場合には、市長部局の障害者職業生活相談員)に相談しつつ、本人に合った業務の割振り等について検討します。

③環境整備・人事管理

- 半期ごとに実施している人事評価の振り返り面談等、適宜機会を設けて面談や自己申告制度(全庁統一)を実施し、必要な配慮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ます。
- 中途障害者においては、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等について、産業医や市長部局の看護師等と相談しながら検討します。

④その他

- 障害者優先調達推進法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。

(3) 議会事務局

【目標】

- 障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【障害者雇用に関する課題】

- 全職員が市長部局からの出向で、全庁で一体的な人事管理を行っており、市長部局と連携を取っていく必要があります。

【取組内容】

①体制整備

- 障害者雇用推進者として、議会事務局次長を選任しています。
- 庁内で研修の機会があれば、所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させます。また、受講した場合は事務局内で情報を共有します。
- 障害者である職員の相談窓口を、庁内LAN等により周知します(全庁統一)。

②職務の選定・創出

- 障害者である職員が配置された場合等で本人から申出があった際には、市長部局の障害者職業生活相談員に相談しつつ、本人に合った業務の割振り等について検討します。

③環境整備・人事管理

- 半期ごとに実施している人事評価の振り返り面談等、適宜機会を設けて面談や自己申告制度(全庁統一)を実施し、必要な配慮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ます。

④その他

- 障害者である立候補者が当選して市議会議員となった場合、又は市議会議員が中途障害者となった場合、本人から聞き取り等を行って必要な配慮の有無を迅速に把握し、その結果を踏まえて必要な措置を講じることとします。

○障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討します。

(4) 総合行政委員会(選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会)事務局

【目標】

○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【障害者雇用に関する課題】

○全職員が市長部局からの出向で、全庁で一体的な人事管理を行っており、市長部局と連携を取っていく必要があります。

【取組内容】

①体制整備

○障害者雇用推進者として、総合行政委員会事務局次長を選任しています。

○庁内で研修の機会があれば、所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させます。また、受講した場合は事務局内で情報を共有します。

○障害者である職員の相談窓口を、庁内LAN等により周知します(全庁統一)。

②職務の選定・創出

○障害者である職員が配置された場合等で本人から申出があった際には、市長部局の障害者職業生活相談員に相談しつつ、本人に合った業務の割振り等について検討します。

③環境整備・人事管理

○半期ごとに実施している人事評価の振り返り面談等、適宜機会を設けて面談や自己申告制度(全庁統一)を実施し、必要な配慮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ます。

④その他

○障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討します。

(5) 消防本部

【目標】

○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【障害者雇用に関する課題】

○会計年度任用職員を除くすべての職員が、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令(昭和35年政令第292号)別表第1に掲げる除外職員(消防吏員)ですが、今後障害者である職員が配属となる場合には、市長部局と連携を取っていく必要があります。

【取組内容】

①体制整備

- 障害者雇用推進者として、消防本部消防総務課長を選任しています。
- 庁内で研修の機会があれば、所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させます。また、受講した場合は事務局内で情報を共有します。
- 障害者である職員の相談窓口を、庁内LAN等により周知します(全庁統一)。

②職務の選定・創出

- 障害者である職員が配置された場合等で本人から申出があった際には、市長部局の障害者職業生活相談員に相談しつつ、本人に合った業務の割振り等について検討します。

③環境整備・人事管理

- 半期ごとに実施している人事評価の振り返り面談等、適宜機会を設けて面談や自己申告制度(全庁統一)を実施し、必要な配慮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ます。

④その他

- 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討します。

(6) 上下水道部

【目標】

○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【障害者雇用に関する課題】

- 全職員が市長部局からの出向で、全庁で一体的な人事管理を行っているため、法第42条第1項第1号の規定に基づく特例認定を受けています。
- これまで、障害者が配属された際には、本人と面談を行い、必要な配慮の有無を把握してきましたが、今後も引き続き職場環境の整備を行っていく必要があります。

【取組内容】

①体制整備

- 障害者雇用推進者として、上下水道部経営企画課長を選任しています。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合(障害者である職員が5名以上配属される場合)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、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。
- 庁内で研修の機会があれば、所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させます。また、受講した場合は所属内で情報を共有します。
- 障害者である職員の相談窓口を、庁内LAN等により周知します(全庁統一)。

②職務の選定・創出

- 障害者である職員が配置された場合等で、本人から申出があった際には、障害者職業生活相談員(選任していない場合には、市長部局の障害者職業生活相談員)に相談しつつ、本人に合った業務の割振り等について検討します。

③環境整備・人事管理

- 半期ごとに実施している人事評価の振り返り面談等、適宜機会を設けて面談や自己申告制度(全庁統一)を実施し、必要な配慮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ます。

④その他

- 障害者優先調達推進法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。

(7) 農業委員会事務局

【目標】

○障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【障害者雇用に関する課題】

○全職員が市長部局からの出向で、全庁で一体的な人事管理を行っており、市長部局と連携を取っていく必要があります。

【取組内容】

①体制整備

○障害者雇用推進者として、農業委員会事務局長を選任しています。

○庁内で研修の機会があれば、所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させます。また、受講した場合は事務局内で情報を共有します。

○障害者である職員の相談窓口を、庁内LAN等により周知します(全庁統一)。

②職務の選定・創出

○障害者である職員が配置された場合等で本人から申出があった際には、市長部局の障害者職業生活相談員に相談しつつ、本人に合った業務の割振り等について検討します。

③環境整備・人事管理

○半期ごとに実施している人事評価の振り返り面談等、適宜機会を設けて面談や自己申告制度(全庁統一)を実施し、必要な配慮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ます。

④その他

○障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討します。

第4章 進行管理について

本計画における取組の推進に当たっては、障害者雇用率や定着率等の数値目標を掲げている項目や取組内容等の結果について毎年度公表します。また、障害者雇用推進チームにおいて数値や取組結果の状況を把握・分析し、その結果を次年度の取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立して行います。