

摂津市障害者活躍推進計画

令和2（2020）年4月

摂津市

はじめに

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになりました。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

このような観点から、令和元年6月、公務部門において、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。）が改正され、公務部門の各任命権者は、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

このことを踏まえ、本市では、障害者活躍推進計画作成指針に即し、本市での障害者雇用の状況や障害者である職員の実情を踏まえた上で、課題を設定し、各任命権者が実施していく障害者雇用推進計画を策定しました。

本市においては、毎年度障害者を対象とした採用試験を実施してきたほか、平成28年度に「チャレンジドオフィスせつつ（集約型事務作業執務室）」を開設しました。事務補助業務（軽易な事務作業）を全庁的に集約し、専任の支援員による支援や指導のもと、障害者である非常勤職員が作業を行い、将来的な一般就労を目指す取組を実施しています。

本計画を着実に推進することで、障害者である職員が、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の実現を目指します。

令和2年4月

撰 津 市 長
撰津市教育委員会
撰津市議会議長
撰津市選挙管理委員会
撰津市代表監査委員
撰津市公平委員会
撰津市消防長
撰津市農業委員会

目次

| | |
|--|-------|
| 第1章 障害者活躍推進計画について | ・・・3 |
| 1 計画の位置づけ | |
| 2 計画の作成 | |
| 3 計画の期間 | |
| 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 これまでの取組及び障害者雇用の現状について | ・・・4 |
| 1 採用関係 | |
| (1) 障害者雇用率 | |
| (2) 障害者を対象とした職員採用試験（正規職員） | |
| (3) 障害者を対象とした職員採用試験（非常勤職員） | |
| (4) チャレンジドオフィスせつでの就労状況 | |
| (5) 障害者である職員の定着率 | |
| 2 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 | |
| (2) 障害理解の促進 | |
| 第3章 任命権者ごとの障害者活躍推進計画 | ・・・7 |
| 1 採用に関する一体的目標 | |
| 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 | ・・・16 |

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 計画の作成

「摂津市障害者雇用推進チーム」を設け、各任命権者から代表者を選出し、これまでの障害者雇用に関する取組状況等や課題を検討・議論した上で、任命権者ごとに計画を作成しました。

3 計画の期間

令和2年4月1日から令和7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。

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 これまでの取組及び障害者雇用の現状について

ここでは、本市における障害者雇用に関する取組と現状について、部局横断的に記載します。

1 採用関係

(1) 障害者雇用率

表1は、過去3年間の障害者雇用率を示したものです。

平成30年に国の機関において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があったことが明らかになりました。本市においても再点検を行った結果、障害者雇用率に算入すべき障害者の解釈に誤りがあり、平成29・30年度において法定雇用率に達していないことが判明しましたが、その後障害者の採用を進め、令和元年度には3.19%の雇用率を達成しています。

(表1) 障害者雇用率の推移 (単位：%)

| 年度 | 法定雇用率 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|-----|-------|--------|--------|-------|
| 雇用率 | 2.5 | 1.74 | 1.85 | 3.19 |

※本市では、法第42条第1項の規定に基づく特例認定を受けており、本市全体での雇用率となる。

(2) 障害者を対象とした職員採用試験（正規職員）

表2は、過去3年間の任期の定めのない職員（以下「正規職員」という。）の採用試験の受験者数及び合格者数を示したものです。

なお、正規職員の採用試験は、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。

(表2) 障害者対象の採用試験の実施状況（正規職員）（単位：人）

| 年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|------|--------|--------|-------|
| 受験者数 | 1 | 9 | 4 |
| 合格者数 | 0 | 1 | 1 |

(3) 障害者を対象とした職員採用試験（非常勤職員）

表3は、過去3年間の非常勤職員の採用試験の受験者数及び合格者数を、障害の種別に示したものです。知的・精神障害者の採用試験は、チャレンジドオフィスせっつの事務作業員としての採用試験となります。

(表3) 障害者対象の採用試験の実施状況（非常勤職員）（単位：人）

| 障害の種別 | 年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|----------|------|--------|--------|-------|
| 身体障害者 | 受験者数 | 1 | 1 | 4 |
| | 合格者数 | 1 | 1 | 2 |
| 知的・精神障害者 | 受験者数 | 5 | 4 | 5 |
| | 合格者数 | 2 | 3 | 3 |

(4) チャレンジドオフィスせっつでの就労状況

表4は、チャレンジドオフィスせっつで勤務する知的・精神障害者である職員数と、事務作業等支援員の人数を示したものです。

平成28年度より「チャレンジドオフィスせっつ」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。

なお、平成29年度までは市長公室人事課が所管していましたが、平成30年度から保健福祉部障害福祉課が所管しています。

(表4) チャレンジドオフィスせっつ職員数（単位：人、各年度4月1日時点）

| 年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|------|--------|--------|-------|
| 障害者数 | 3 | 5 | 7 |
| 支援員数 | 2 | 2 | 2 |

(5) 障害者である職員の定着率

表5は、障害者である職員の採用1年後の定着率を正規職員・非常勤職員の別に示したものです。直近3年間では、採用1年以内での本市に勤務する障害者である職員の退職は発生していません。

(表5) 障害者である職員の採用1年後の定着率（単位：%）

| 年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|-------|--------|--------|-------|
| 正規職員 | (採用無) | (採用無) | 100 |
| 非常勤職員 | 100 | 100 | 100 |

※当該年度内に採用した職員の1年後の定着率を表す。

※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。）は含まない。

2 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

令和元年度に、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）の一部が施行されたことに伴い、障害者雇用推進者を選任しました（任命権者ごとの障害者雇用推進者は、第3章 任命権者ごとの障害者活躍推進計画に記載しています。）。

また、令和元年12月に、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

平成28年4月の障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）の施行に伴い、平成28年1月には全ての次長・課長級職員を対象に、平成29年6月には係長級職員を対象に「障害者差別解消法研修」を実施し、合理的配慮の基本的な考え方、過重な負担の基本的な考え方等について学び、管理監督職の職員を中心とした各所属における情報の共有を行いました。

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。

さらに、平成28年3月に「摂津市における障害を理由とする差別を解消するための職員対応要領」を作成し、職員が障害者に対して適切に対応ができるよう措置を行っています。

第3章 任命権者ごとの障害者活躍推進計画

1 採用に関する一体的目標

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。計画において定める目標のうち採用に関する目標は、以下に記載するとおり、任命権者の別によらずに1つの目標を設定します。

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。

(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：3.19%

評価方法：毎年任免状況通報により把握、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

【障害者雇用に関する課題】

市長部局は令和2年3月末現在、障害者雇用率算定上の職員総数が524.5名で、障害者雇用率は市全体で3.39%です。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（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。今後も両者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。

また、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等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。

【目標】

①採用に関する目標

全部局を合算して、法定雇用率を下回らない。

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。

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。

(評価方法) 毎年の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

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。

【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ます。

○令和2年4月からの1年の間に、人事課2名、障害福祉課1名(チャレンジドオフィスせつつ担当)の職員に、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、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、令和3年4月以降に人事異動等により減員となった場合には、年度途中で担当職員に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。

- 「チャレンジドオフィスせつつ」に配属される障害者である職員が担う業務について、事務作業等以外での業務を創出できるよう、令和2年度に庁内に照会を行い、令和3年度以降に新たな業務に取り組めるよう検討を行います。

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を行い、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。
- 事務作業等のみを担う障害者に適用する給料表の創設を検討します。
- 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・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないものとします。
 - ・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

【障害者雇用に関する課題】

教育委員会事務局は令和2年3月末現在、障害者雇用率算定上の職員総数が282名ですが、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、市長部局と連携を取っています。

【目標】

①採用に関する目標

全部局を合算して、法定雇用率を下回らない。

（評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握、進捗管理を行う。

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。

（評価方法）毎年 of 任免状況通用のタイミングで、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
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。

【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。
- 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。
- 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

- 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、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を行い、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ます。
- 中途障害者について、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

【障害者雇用に関する課題】

議会事務局は令和2年3月末現在、職員総数が7名であり、障害者である職員は在籍していません。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、今後障害者である職員が配置された場合には、市長部局と連携を取っていく必要があります。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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する。
- 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

- 障害者である職員が配置された場合、半期ごとに実施している人事評価面談の際等適宜、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等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

【障害者雇用に関する課題】

総合行政委員会事務局は令和2年3月末現在、職員総数が7名であり、障害者である職員は在籍していません。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、今後障害者である職員が配置された場合には、市長部局と連携を取っていく必要があります。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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

- 障害者である職員が配置された場合、半期ごとに実施している人事評価面談の際等適宜、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

【障害者雇用に関する課題】

摂津市消防本部は令和2年3月末現在、職員総数が104名（非常勤職員を含む。）ですが、うち102名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）であり、障害者である職員が配属されることを想定していませんでした。しかし、今後、消防吏員以外で障害者である職員が配属されることを想定した職場環境の整備を行っていく必要があります。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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、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

- 障害者である職員が配置された場合、半期ごとに実施している人事評価面談の際等適宜、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

【障害者雇用に関する課題】

上下水道部は令和2年3月末現在、障害者雇用率算定上の職員総数が53.5名ですが、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、必要な配慮等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。

【目標】

①採用に関する目標

全部局を合算して、法定雇用率を下回らない。

（評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握、進捗管理を行う。

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。

（評価方法）毎年 of 任免状況通用のタイミングで、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

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。

【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。
- 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

- 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、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面談の際等適宜、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。

(7) 農業委員会事務局

【障害者雇用に関する課題】

農業委員会事務局は令和2年3月末現在、職員総数が4名であり、障害者である職員は在籍していません。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、今後障害者である職員が配置された場合には、市長部局と連携を取っていく必要があります。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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、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
- 障害者である職員が配置された場合、半期ごとに実施している人事評価面談の際等適宜、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。