

## 箕面市 障害者活躍推進計画

実施機関	箕面市 教育委員会 議会 選挙管理委員会 監査委員 公平委員会 消防本部 上下水道局 ボートレース事業局 市立病院
任命権者	市長 教育委員会 議長 選挙管理委員会 代表監査委員 公平委員会 消防長 上下水道企業管理者 ボートレース事業管理者 病院事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
箕面市における障害者雇用に関する課題	箕面市においては、令和元年6月1日時点の法定雇用率は達成している。引き続き、法定雇用率を充足しつつ、障害者である職員の活躍のために、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>（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を上回りつつ、行政としての責務を果たす。 令和元年度 雇用率 2.68%（法定雇用率 2.50%）</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
② 定着に関する目標	<p><b>【環境整備】</b> 不本意な退職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p><b>【障害者が担当する職務の拡大や配属】</b> 職員の適性を把握し、様々な職務を経験させ、障害のある職員の活躍の場を拡大するとともに、適性と意向を踏まえた配属。</p> <p>（評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○本計画を推進していくため、障害者雇用の実務責任者を障害者雇用推進者として以下の者を選任する。</p> <p>・箕面市、議会、選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、消防本部、上下水道局、ボートレース事業局は総務部人事室長を選任す</p>

	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育委員会は子ども未来創造局教職員人事室長を選任する。</li> <li>・市立病院は事務局病院人事室長を選任する。</li> </ul> <p>○障害者である職員の適正・能力に応じた職務の選定や、障害者の職業能力向上につながる研修、ならびに労働条件や職場の人間関係等の職場生活に関すること等の相談・指導を行う障害者職業生活相談員を選任する。</p> <p>○障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員を中心に、障害者である職員が配属されている部署や、産業医、庁内の関係部署等と役割分担を行い、外部の関係機関とも連携体制を図りながら、内容に応じた多様な相談先を確保する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に見直しを図る。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者に対して、障害者理解を深めるため、研修を受講させる等、人材の育成に努める。</p> <p>○障害者が配属されている部署の所属長は障害者職業生活相談員と連携し、所属の職員に対し、障害の特性などを理解し、配慮するよう指導を行う。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○障害者の活躍が期待される業務の洗い出しを継続して行い、障害者の職域拡大や創出について検討する。</p> <p>○新規採用または部署異動時等、定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討する。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○エレベーター、多目的トイレは設置済みではあるが、引き続き障害者が働きやすい環境整備に取り組む。</p> <p>○配属の検討においては、障害の特性を考慮し、適当な環境である部署となるよう配慮する。</p> <p>○障害のある職員について、本人の希望を踏まえて面談を行い、新</p>

	<p>規に採用した障害者については、一定期間、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ、必要とされる範囲内で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○受験しやすい採用となるよう試験の内容を見直し、障害特性に配慮した選考方法を検討するなど、受験者の増加に努める。</p> <p>○障害の区分や特性に関わらず、常勤職員及び任期付職員の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、引き続き障害の特性に合わせ、本人からの要望も踏まえつつ、手話通訳者を配置した採用試験といった必要な配慮を行う。</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>・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</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>
(3) 働き方	<p>○各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進することとする。</p> <p>○時差出勤制度を活用し、柔軟な働き方を推進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の設定した目標や経験に応じた業務分担や職務選定を検討し、長期的なキャリア形成を見据えた、やりがいを持って業務に取り組めるよう配慮する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。また、人事考課に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等も踏まえて行う。</p>

	<p>○職員の配属及び異動については、職員の適性或意向を踏まえた配属を行う。</p> <p>○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。）について、円滑な職場復帰のために必要な配属、職務選定、職場環境の整備、通院等、適切な配慮を講ずる。</p>
4. その他	
	<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。</p>