

# 茨木市障害者活躍推進計画

機関名	市長事務部局 市議会事務局 監査委員事務局 選挙管理委員会事務局 公平委員会事務局 農業委員会事務局 教育委員会 水道部 消防本部		
任命権者	茨木市長 市議会議長 代表監査委員 選挙管理委員会 公平委員会 農業委員会 教育委員会 水道事業管理者 消防長		
計画期間	令和3年2月17日～令和7年3月31日		
課題	<p>茨木市では、障害者任免状況通報の対象となる3機関（市長事務部局、教育委員会、水道部）全体としては、障害者雇用率※を満たしているが、令和3年度に法定雇用率が2.5%から2.6%に引き上げられるため、法定雇用率を達成すべく、障害者の雇用を進めていく必要がある。</p> <p>また、「茨木市障害のある人もない人も共に生きるまちづくり条例」の理念に則って障害のある人の社会参加を促進する観点からも身体障害者だけでなく、知的障害者、精神障害者の雇用を行っていく必要があり、採用試験に関しても、より多くの方が受験しやすいよう、応募条件や採用試験時の必要な配慮等の見直しが必要である。加えて、障害のある職員の活躍と雇用の定着のため、今後さらなる体制整備や各種取組みが必要である。</p> <p>（※【参考】本市障害者雇用率 H30:2.55% R1:2.70% R2:2.64%）</p>		
目標	<p><b>① 採用に関する目標</b></p> <p>【実雇用率】（各年6月1日時点） 市全体として、法定雇用率を上回る障害者雇用率を達成する。 ○令和2年度 障害者雇用率 2.64% （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。</p> <p>※ 市長事務部局、教育委員会、水道部は人的関係が緊密であることから、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条に基づく特例により、3機関合算で算定します。</p> <p><b>② 定着に関する目標</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">全機関</td> <td> <p>定着を促進し、離職者を生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握する。</p> </td> </tr> </table>	全機関	<p>定着を促進し、離職者を生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握する。</p>
全機関	<p>定着を促進し、離職者を生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握する。</p>		



(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害の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のほか、障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、ハローワーク等が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</li> <li>○ 障害者職業生活相談員が窓口となり、障害のある職員やその上司等からの相談を受け付け、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医との面談等の支援を図る。</li> </ul>
<b>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害のある職員から相談があった場合、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。</li> <li>○ 新規採用時又は人事異動時その他定期的に面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて業務や配置の見直し等を検討する。</li> </ul>
<b>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員の配属や要望を踏まえ、障害の特性に配慮した就労支援機器の購入や障害者用トイレ、手すりの設置等の設備の改修を検討する。</li> <li>○ 人事異動後の業務を円滑に進めるために、各職場において業務マニュアルを策定し、障害のある職員の特性に応じてカスタマイズを行う。</li> <li>○ 人事評価面談等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。なお、これらの措置を講じるに当たっては、障害のある職員への合理的配慮の提供について、個々の障害の状況に応じて、どのような配慮や支援が必要か十分話し合い、柔軟に対応する。</li> <li>○ 障害のある職員が在籍する所属に対して必要な環境整備に努める。</li> </ul>
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害特性に応じた特定業務に従事する任用や任期付短時間勤務の任用等、多様な任用形態を検討する。</li> <li>○ 採用選考にあたり、障害のある受験者からの要望を踏まえ、点字や拡大印刷、拡大鏡等による対応のほか、試験における試験時間の延長や</li> </ul>

(2) 募集・採用	<p>代筆者の配置、面接における手話通訳者の配置など障害特性に応じ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ものとする。</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こと</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること</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こと</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こと</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること</li> </ul>
(3) 働き方	<p>○ 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇制度について、庁内イントラネット等で周知し、必要な制度を利用できる環境を整える。</p> <p>○ テレワーク勤務や時差出勤制度、時短勤務等を試行的に導入し、柔軟な働き方について検討する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○ 各種研修の実施に当たっては、本人の希望に応じて研修を受講できるよう研修受講に必要かつ合理的な配慮を行う。</p>
(5) 職員の障害理解促進	<p>○ 新規採用職員研修や新任課長級・係長級職員研修、人権問題研修等において障害者理解に関する内容を実施し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等について、理解促進を図る。また、『茨木市障害のある人も共に生きるまちづくり条例』の制定趣旨に鑑み、障害を理由とする差別の解消と、障害者福祉の増進に資する施策を推進するなど、障害に対する理解を深めるための取り組みを行う。</p>
(6) その他の人事管理	<p>○ 人事評価面談及び必要に応じた随時面談の実施により、必要な配慮等の有無を把握し、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とともに、障害のある職員の状況把握や体調の配慮に努める。また、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p>
<b>4 その他</b>	
	<p>○ 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及び「茨木市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害者就労支援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>