

茨木市障害者活躍推進計画【概要】 計画期間（令和2年度～令和6年度）5年間

策定趣旨

- 本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき障害者雇用を推進し、本市に勤務する障害のある職員一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて能力を最大限に発揮できるよう、各種取り組みを実施するものです。
- 「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、全ての職員が安心して働きやすい職場づくりを推進します。

現状・課題

【現状】

- ・ 3機関（市長事務部局、教育委員会、水道部）全体として法定雇用率（2.5%）を達成

	H30	R1	R2
本市雇用率	2.55%	2.70%	2.64%
法定雇用率	2.5%		

【課題】

- ・ R3から法定雇用率引上げ（2.6%へ）
- ・ 知的障害者・精神障害者等への採用門戸を拡大
- ・ 職員の定着やさらなる活躍の場の拡大
- ・ 職員一人ひとりの特性や能力の把握

計画期間・目標

【計画期間】

5年間（令和2年度～令和6年度）

【目標】

① 採用に関する目標	② 定着に関する目標	③ 満足度に関する目標
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(※)。	定着を促進し、離職者を生じさせない。	障害のある職員とその他の職員との職務満足度を同水準にする。

※ 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。

④ キャリア形成に関する目標	⑤ 職員の障害理解促進に関する目標
障害のある職員の活躍の場を拡大する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修等を実施し、障害者や障害に対する理解を促進する。 ・ 各職場での障害特性に応じた合理的配慮の提供を促進する。

主な取組内容

推進体制の整備	障害者雇用推進者(人事担当課長)・雇用推進チームの設置、障害のある職員や所属担当者の相談先の確保（職業生活相談員（人事担当係長））
職務の選定・創出	障害のある職員と業務の適切なマッチング、職務の創出の検討
環境整備・人事管理	施設整備や就労支援機器の導入、障害特性に配慮した採用試験の実施、柔軟な働き方の推進、研修等による理解促進