

吹田市障がい者活躍推進計画

～持てる力を発揮できる職場へ～

令和2年12月

はじめに

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）が改正され、同法第7条の3第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体に障がい者の活躍の推進に関する計画の作成・公表が義務付けられました。

本市はこれまでも、継続して障がい者雇用を進め、職務環境整備の取組にも努めてきましたが、障がい者の就業機会の拡大など、より一層の活躍につながる取組や障がいのある職員が個性と能力を存分に発揮できる職場づくりが課題となっています。

課題を認識し、取組をひとつひとつ進めていくことで、障がいによる分け隔てがなく、誰もがやりがいを持ってより一層、持てる力を発揮できる組織を構築できるよう本計画を策定します。

吹田市長
吹田市議会議長
吹田市選挙管理委員会
吹田市代表監査委員
吹田市公平委員会
吹田市農業委員会
吹田市教育委員会
吹田市消防長
吹田市水道事業管理者

1 本計画について

(1) 任命権者

本計画の任命権者は次のとおりです。

任命権者
市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
公平委員会
農業委員会
教育委員会
消防長
水道事業管理者

(2) 計画の対象となる職員

市長をはじめ、各任命権者により任命された職員

(3) 計画期間

本計画の期間は、令和2年12月25日から令和7年3月31日までとします。

(4) 周知・公表

本計画を作成・変更した場合や計画の進捗状況については、庁内システムによって職員に周知するとともに、毎年度吹田市ホームページ (<http://www.city.suita.osaka.jp/>) で公表します。

(5) 障がい者雇用率

本市は障がい者雇用率制度において、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）第42条第1項の規定に基づく特例認定機関であるため、障がい者雇用率の算出は全ての機関を合算し算出しています。

本市の障がい者雇用率は法定雇用率を上回っていますが、法定雇用率の確保だけにとらわれることなく、継続して障がい者雇用に取り組めます。

(各年度6月1日時点)

年度	本市障がい者雇用率	法定雇用率
平成29年度	2.95%	2.30%
平成30年度	2.98%	2.50%
令和元年度	3.01%	
令和2年度	2.62%	

2 障がい者雇用に関する目指す姿

勤務時間や日数、必要とする配慮等、障がい者それぞれの事情をできるだけ考慮した雇用と職務環境を整え、採用後どの部署に配属されても、持てる力を発揮できるよう、職務環境を整備することが挙げられます。

その結果、障がいのある職員が施策の決定過程に参画する機会の拡大が進み、ノーマライゼーションやダイバーシティ、ユニバーサルデザイン等の理念が浸透し、多様な観点からの市民サービスの提供につながると考えます。

3 課題と今後の取組

(1) 課題

ア 採用に関する課題

本市の障がい者の採用については、常勤職員として一般事務職を採用することが中心となっているため、就業機会の拡大など、より一層の活躍につながる多様な形態での雇用制度を構築していくことが課題となっています。

イ 職務環境の整備に関する課題

障がいのある職員の職務環境の整備は、これまで、主として職場ごとに進められてきたため、職場によってばらつきが生じています。障がいのある職員がどの職場に配属されても同じように持てる力を発揮して仕事に取り組むことができるよう、全庁的に職務環境を整備することが課題となっています。

(2) 課題解決のための目標

ア 採用に関する目標

障がい者がより一層活躍できるよう、一般企業等への就業機会の拡大につなげるための新たな雇用制度の構築を進めます。

また、現在実施している常勤職員による一般事務職の採用試験に関しても、試験方法や会場等をより柔軟に工夫し、障がい者がより受験しやすくなるよう努めます。

イ 職務環境の整備に関する目標

全庁的な職務環境の整備の達成状況を客観的に判断する指標として、障がいのある職員の職場への定着率を用います。障がい者雇用を推進する中で、今後とも現在の水準の定着率の維持を目標とし、全庁的な職務環境の整備に努めます。職務環境については、拡大鏡や筆談パッド等のハードの整備だけでなく、職員の障がい者への理解の向上などのソフトの整備も重要と考えます。

・ 全庁的に職務環境の整備が進む。

↓

・ 障がいのある職員がどの部署に配属されても持てる力を発揮して仕事に取り組むことができる。

↓

・ 障がいのある職員の定着率が向上する。

定着率の向上につながるとされるワークエンゲージメントに注目します。ワークエンゲージメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態のことをいい、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）という3つが揃っている場合、ワークエンゲージメントが高い状態であるとされ、健康的に仕事を進める上で重要とされています。

ワークエンゲージメントが高い水準で維持されるよう努め、障がいのある職員を含む職員全体の定着率の向上につなげます。

<障がい者を対象とした採用試験で採用された職員の採用後10年までの定着率>

(基準日) 令和2年4月1日

	定着率	
	基準日現在の在職者 /各年度採用者	
採用後1年～2年(平成30年4月1日～平成31年4月1日までの採用者)	100%	3人／3人
採用後3年～4年(平成28年4月1日～平成29年4月1日までの採用者)	85.7%	6人／7人
採用後5年～7年(平成25年4月1日～平成27年4月1日までの採用者)	100%	3人／3人
採用後8年～10年(平成22年4月1日～平成24年4月1日までの採用者)	87.5%	7人／8人
合計	90.5%	19人／21人

(3-1) 【市長部局】課題解決のための取組

ア 現状

本市における、職員採用・配属については、一部の職種（消防吏員、給食調理員、会計年度任用職員の一部等）を除き、市長部局が教育委員会事務局をはじめとした他の機関と調整しつつ実施しており、他の機関へは市長部局からの出向により配置しています。

令和2年6月1日時点の障がい者雇用率を考慮し、現在の採用活動の継続、新たな就業機会拡大を図るとともに、障がいのある職員がより一層、持てる力を発揮できる職場づくりが進むよう取り組む必要があります。

イ 採用に関する取組

- 一般企業等への就業機会の拡大につなげるため、一定期間、本市での業務経験を積み、業務上のスキル向上を図ることを目的とした、新たな会計年度任用職員の雇用制度を構築します。

まずは、試行的な実施から始め、発生する課題を解決しながら、より効果的、効率的な制度を検討し、本格的な実施への移行を図ります。

- 募集・採用に当たって、以下の取扱いは行いません。
 - ・特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。
 - ・受験資格に「自力で通勤できること」といった条件を設定する。
 - ・受験資格に「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。
 - ・受験資格に「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。
- 採用試験に関しては、必要に応じて同伴者を認めるなど、障がい特性に応じた配慮を行います。
- インターンシップを希望する障がいのある大学生等については、本人の障がい特性等を考慮し、受入可能な職場を積極的に検討します。

ウ 職務環境の整備に関する取組

(ア) ソフトの整備

- 障がい者に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理等を行うための責任者として、次長級職員を障がい者雇用推進者に選任します。

- 障がいのある職員の職場適応の向上等について、障がいのある職員本人や所属からの相談に応じ、必要な場合は外部機関と連携する等の対応をする者として、職員を障がい者職業生活相談員に選任します。
 - 本計画の進捗状況の確認や変更、障がいのある職員がより一層、持てる力を発揮できる職場づくりを進めるための制度の研究の場として、(仮称)障がい者活躍推進委員会を設置します。
 - 現状のワークエンゲージメントの水準を把握するため、障がいのある職員に対してアンケート調査を行い、今後、ワークエンゲージメントを高い水準で保つための取組みの基礎資料とします。
 - 業務遂行やコミュニケーション能力の向上、所属等に対して職務や職場環境の改善などについて、助言することができる経験や専門知識を有する人材の設置に関し、外部委託を含め検討します。
 - 障がいのある職員が安心して職務に専念することができるよう、支えあう存在であるメンターに関する研究を行います。
 - 障がい者職業生活相談員は、大阪労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講します。
 - 全職員(新規採用職員及び障がいのある職員が新規に配属された所属の管理職については特に重点的に)に対して、障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を得るため、ユニバーサルマナーや合理的配慮に関する研修を実施します。
- (イ) ハードの整備
- 職場の机・ロッカーの配置に関して、障がいのある職員の特性に配慮したレイアウト作りを進めます。
 - 業務遂行に必要な拡大鏡や筆談パッド、音声読み上げソフト等の物品の購入を進めます。購入した物品は、当該職員の配属先に設置し、配属先が変更になった場合は、物品を次の配属先に引き継ぎます。

- 職務環境の整備に際しては、障がいのある職員の意向を収集して必要となる配慮等を把握し、限られた財源を有効的に活用し、継続的な措置を講じます。特に新規採用の職員には、採用初年度中に意向を収集します。

エ その他の取組

(ア) 職務の選定・創出

新規採用職員のうち障がいのある職員には、障がいの特性や個性、希望する合理的配慮の内容を確認するため、採用内定段階で人事担当所管が面談を行います。

配属後は、管理職が中心となって面談等を行うことによって、管理職は当該職員の希望や能力等を、当該職員は職場の実態や課題等をそれぞれ把握し、担当する業務を個別設定するカスタマイズ就業の実現方法を研究します。

(イ) 勤務に関する制度

- 通勤や勤務に対する負担軽減のため、在宅勤務制度等の検討を進めます。
- 通勤に対する負担軽減のため、早出遅出勤務制度の拡充について、検討を進めます。

(ウ) キャリア形成

- 障がいのある職員に対するキャリアに関する意向の収集等を行い、就きたい業務や昇任の希望を調査し、前出のカスタマイズ就業との関係を含め、全体の人事異動等への反映についての研究を行います。
- 障がいのある職員のスキルアップに寄与する研修を必要に応じて実施し、当該職員の職業生活の充実を進めます。

(エ) 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等の推進等に関する法律（平成28年法律第65号）に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

(3-2)【教育委員会事務局】課題解決のための取組

ア 現状

教育委員会事務局の職員採用・配属については、一部の職種（給食調理員、会計年度任用職員の一部等）を除き、市長部局と調整しつつ実施しており、同委員会には市長部局からの出向により配置されています。

イ 採用に関する取組

- 募集・採用に当たって、以下の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障がい者を排除、又は特定の障がい者に限定する。
 - ・ 受験資格に「自力で通勤できること」といった条件を設定する。
 - ・ 受験資格に「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。
 - ・ 受験資格に「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。

- 採用試験に関しては、必要に応じて同伴者を認めるなど、障がい特性に応じた配慮を行います。

- インターンシップを希望する障がいのある大学生等については、本人の障がい特性等を考慮し、受入可能な職場を積極的に検討します。

- その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

ウ 職務環境の整備に関する取組

(ア) ソフトの整備

- 障がい者に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理等を行うための責任者として、次長級職員を障がい者雇用推進者に選任します。

- 障がいのある職員の職場適応の向上について、障がいのある職員本人や所属からの相談に対しては、市長部局に配属されている障がい者職業生活相談員に速やかにつなぐなどの必要な対応を行います。

- 市長部局が設置を検討している、(仮称)障がい者活躍推進委員会の構成メンバーとなり、本計画の進捗状況の確認や変更、障がいのある職員がより一層、持てる力を発揮できる職場づくりを進めるための制度の研究に積極的に取り組みます。

- 現状のワークエンゲージメントの水準を把握するため、障がいのある職員に対してアンケート調査を行い、今後、ワークエンゲージメントを高い水準で保つための取組みの基礎資料とします。
- 障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を得るためのユニバーサルマナーや合理的配慮に関する市長部局が主催する研修に積極的に参加します。
- その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

(イ) ハードの整備

- 職場の机・ロッカーの配置に関して、障がいのある職員の特性に配慮したレイアウト作りを進めます。
- 職務環境の整備に際しては、障がいのある職員の意向を収集して必要となる配慮等を把握し、限られた財源を有効的に活用し、継続的な措置を講じます。特に新規採用の職員には、採用初年度中に意向を収集します。
- その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

エ その他の取組

(ア) 職務の選定・創出

新規採用職員のうち障がいのある職員には、障がいの特性や個性、希望する合理的配慮の内容を確認するため、採用内定段階で人事担当所管が面談を行います。

配属後は、管理職が中心となって面談等を行うことによって、管理職は当該職員の希望や能力等を、当該職員は職場の実態や課題等をそれぞれ把握し、担当する業務を個別設定するカスタマイズ就業の実現方法を研究します。

(イ) 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等の推進等に関する法律（平成28年法律第65号）に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

(3-3) 【水道部】 課題解決のための取組

ア 現状

水道部の職員採用・配属については、一部の職種（会計年度任用職員の一部等）を除き、市長部局と調整しつつ実施しており、同部には市長部局からの出向により配置されています。

イ 採用に関する取組

- 募集・採用に当たって、以下の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。
 - ・ 受験資格に「自力で通勤できること」といった条件を設定する。
 - ・ 受験資格に「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。
 - ・ 受験資格に「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。

- 採用試験に関しては、必要に応じて同伴者を認めるなど、障がい特性に応じた配慮を行います。

- インターンシップを希望する障がいのある大学生等については、本人の障がい特性等を考慮し、受入可能な職場を積極的に検討します。

- その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

ウ 職務環境の整備に関する取組

(ア) ソフトの整備

- 障がい者に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理等を行うための責任者として、次長級職員を障がい者雇用推進者に選任します。

- 障がいのある職員の職場適応の向上について、障がいのある職員本人や所属からの相談に対しては、市長部局に配属されている障がい者職業生活相談員に速やかにつなぐなどの必要な対応を行います。

- 市長部局が設置を検討している、(仮称) 障がい者活躍推進委員会の構成メンバーとなり、本計画の進捗状況の確認や変更、障がいのある職員がより一層、持てる力を発揮できる職場づくりを進めるための制度の研究に積極的に取り組みます。

- 現状のワークエンゲージメントの水準を把握するため、障がいのある職員に対してアンケート調査を行い、今後、ワークエンゲージメントを高い水準で保つための取組の基礎資料とします。
- 障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を得るためのユニバーサルマナーや合理的配慮に関する市長部局が主催する研修に積極的に参加します。
- その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

(イ) ハードの整備

- 職場の机・ロッカーの配置に関して、障がいのある職員の特性に配慮したレイアウト作りを進めます。
- 職務環境の整備に際しては、障がいのある職員の意向を収集して必要となる配慮等を把握し、限られた財源を有効的に活用し、継続的な措置を講じます。特に新規採用の職員には、採用初年度中に意向を収集します。
- その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

エ その他の取組

(ア) 職務の選定・創出

配属後は、管理職が中心となって面談等を行うことによって、管理職は当該職員の希望や能力等を、当該職員は職場の実態や課題等をそれぞれ把握し、担当する業務を個別設定するカスタマイズ就業の実現方法を研究します。

(イ) 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等の推進等に関する法律（平成28年法律第65号）に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

(3-4) 【消防本部】 課題解決のための取組

ア 現状

令和2年6月1日時点で、消防本部に配属されている職員の大部分は、法定雇用率の適用除外職員です（消防吏員）。消防吏員及び会計年度任用職員の採用・配属は独自に行っていますが、それ以外の職種については、市長部局と調整しつつ実施しており、同本部には市長部局からの出向により配置されています。

イ 障がい者雇用について

令和2年6月1日時点で、障がいのある職員の配置はありませんが、障がいのある職員がより一層、持てる力を発揮できる職場づくりのための取組として、障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を得るためのユニバーサルマナーや合理的配慮に関する市長部局が主催する研修に積極的に参加し、障がい者雇用の推進に関する理解を促進させます。

障がいのある職員の配属に当たっては、市長部局等との情報共有を図りつつ取組を進めます。

ウ 採用に関する取組（消防吏員を除く）

- 募集・採用に当たって、以下の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定する。
 - ・ 受験資格に「自力で通勤できること」といった条件を設定する。
 - ・ 受験資格に「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。
 - ・ 受験資格に「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。

- 採用試験に関しては、必要に応じて同伴者を認めるなど、障がい特性に応じた配慮を行います。

- その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

エ その他の取組

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28年法律第65号）に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

(3-5)【市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局及び農業委員会事務局】課題解決のための取組

ア 現状

職員の採用・配属については、市長部局と調整しつつ実施しており、各機関には市長部局からの出向により配置されています。

なお、各機関は職員数が少なく、法定雇用障がい者数は0名です。

イ 障がい者雇用について

令和2年6月1日時点で、障がいのある職員の配置はありませんが、障がいのある職員がより一層、持てる力を発揮できる職場づくりのための取組として、障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を得るためのユニバーサルマナーや合理的配慮に関する市長部局が主催する研修に積極的に参加し、障がい者雇用の推進に関する理解を促進させます。

障がいのある職員の配属に当たっては、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。

ウ その他の取組

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（平成28年法律第65号）に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

その他、市長部局等との情報共有を図りつつ、必要な取組を進めます。