

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 7 年4月改定

はじめに

1 障がい者活躍推進計画について

- 1 計画の位置づけ 2
- 2 計画の対象となる職員 2
- 3 計画の期間 2
- 4 計画の周知・公表 2

2 前計画の振り返り 3

3 障がい者雇用の現状と課題

- 1 障がい者雇用の現状 4
- 2 障がい者雇用の課題 5

4 取組目標

- 1 採用に関する目標 6
- 2 定着に関する目標 6

5 取組内容

- 1 障がい者の募集・採用 7
- 2 障がい者の活躍を推進するための人事管理・環境整備 8
- 3 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 9
- 4 障がい者への理解促進 9
- 5 障がい者の活躍を推進する体制整備 10
- 6 その他 10

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。以下「法」といいます。)が改正され、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
吹田市消防長
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
吹田市水道事業管理者

1 障がい者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、任命権者(吹田市長、吹田市消防長、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、吹田市教育委員会及び吹田市水道事業管理者をいいます。)が実施する障がい者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取りまとめたものです。

2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、全職員(吹田市長をはじめ、各任命権者が任命する職員)とします。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内であっても、必要に応じて適宜見直しを行います。

4 計画の周知・公表

この計画を策定又は改定を行った場合は、庁内イントラネットへの掲載等により全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、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、毎年度公表します。

2 前計画の振り返り

前計画(計画期間:令和2年12月～令和7年3月)における、主な取組内容及び実績は以下のとおりです。

(1)障がい者活躍推進委員会の設置

令和3年12月に設置して以降、毎年度1回以上、「吹田市障がい者活躍推進委員会」を開催しました。

(2)法定雇用率を上回る障がい者雇用率の達成

令和3年度～令和6年度までの全ての年度で法定雇用率を超えました。

(3)チャレンジ雇用の実施

令和4年度から「吹田市版チャレンジ雇用」を実施し、令和6年度には採用人数を拡充しました。

(4)障がい者雇用支援員の配置

令和6年1月から、社会福祉士又は精神保健福祉士等の有資格者を障がい者雇用支援員として採用し、チャレンジ雇用のサポート役として配置しました。

(5)ワークエンゲージメントアンケート調査の実施

令和4年6月に実施し、アンケート結果は今後の必要な配慮等を検討する際の基礎資料としました。

(6)在宅勤務制度・時差勤務制度の構築

新型コロナウイルス感染症の5類化に伴い、本格的な制度化をしました。障がいのある職員については、期間の制限なく、週2日の範囲内で在宅勤務を認めます。

3 障がい者雇用の現状と課題

1 障がい者雇用の現状

(1)障がい者雇用率

本市では法第42条第1項の規定に基づく、地方公共団体の特例認定を受けており、市長部局、教育委員会、水道部を合算して障がい者雇用率を算出しています。

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。

本市の障がい者雇用率

(各年度6月1日時点)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
障がい者雇用率	2.67%	2.79%	3.06%
(法定雇用率)	(2.60%)	(2.60%)	(2.80%)

(2)障がい者を対象とした採用

①正規職員

本市では、法の趣旨を踏まえ、従来から障がい者を対象とした採用試験を実施し、一般事務として任用してきました。

また、令和元年度からは身体障がい者に加え、知的及び精神障がい者も対象としています。

正規職員の採用人数の推移

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
採用人数	2人	2人	2人

正規職員の人数(障がい者枠採用)

令和6年6月1日時点の職員数(障がい者枠採用)	52人
-------------------------	-----

②会計年度任用職員

令和4年度からは、障がい者の就業機会の拡大につなげることを目的とし、「チャレンジ雇用」を実施しています。令和6年度からは任用人数を増やすなど、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。

チャレンジ雇用の任用人数の推移

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
任用人数	2人	3人	6人

(3)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を目指します。

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&インクルージョン、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。

2 障がい者雇用の課題

(1)法定雇用率達成に向けた職員の採用

- ① 法定雇用率が令和9年6月時点では3.0%までに引き上げられる予定で、本市における障がい者雇用率は3.06%(令和6年6月1日時点)ですが、法定雇用率達成に向けて、障がいのある職員の採用を計画的に進める必要があります。
- ② 現在、本市で勤務している障がいのある正規職員の約25%が50代以上であり、今後10年間で多くの職員が退職を迎えることから、法定雇用率達成に向けて、障がいのある職員の採用を計画的に進める必要があります。

(2)働きやすい職場環境の整備

障がい者雇用を促進するためには、障がいのある職員が障がい特性や個性に応じて能力を発揮できるよう、庁舎設備の整備や支援機器の購入といったハード面の整備だけでなく、働きやすい制度の構築や職員の障がい者理解の向上といったソフト面の整備にも取り組む必要があります。

4 取組目標

1 採用に関する目標

(1)取組目標

当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上の障がい者雇用率を達成することを目標とします。

(2)評価方法

毎年度6月1日時点の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

(1)取組目標

不本意な離職者を極力生じさせないこと、採用1年後の定着率 100%を目標とします。

(2)評価方法

毎年度の任免状況通報のタイミングで、該当職員の定着状況を把握します。

5 取組内容

【 】内は、主に取り組むべき機関を示します。

1 障がい者の募集・採用

(1)障がい者を対象とした正規職員の採用

本市では、法の趣旨を踏まえ、障がい者を対象とした採用試験を従来から、計画的に実施しています。(なお、令和元年度からは身体障がい者に加え、知的及び精神障がい者も対象としています。)

【市長部局】

(2)障がい者を対象とした会計年度任用職員の採用

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通して、業務上のスキルを向上させることを目的としたチャレンジ雇用制度を令和4年度以降、実施しています。(なお、令和6年度からは知的及び精神障がい者に加え、身体障がい者も対象としています。)

【市長部局】

(3)障がい特性に配慮した採用試験の実施

採用試験に関しては、点字や拡大印刷、手話通訳者の配置、同伴者を認めるなど、障がい特性に応じた必要な配慮を行います。

【共通】

(4)募集・採用における取扱い

募集・採用に当たって、以下のような取扱いは行いません。

- ・特定の障がい者を排除し、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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

【共通】

(5) インターンシップ等での障がいのある学生の受入れ

インターンシップ等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。

【市長部局】

2 障がい者の活躍を推進するための人事管理・環境整備

(1) 人事管理

① 障がい者雇用支援員の配置

障がいのある職員の業務遂行や職場適応のための支援等を効果的に実施することを目的として、社会福祉士又は精神保健福祉士等の有資格者を、障がい者雇用支援員として配置します。

【市長部局】

② 多様な働き方支援

障がい特性により通勤の負担軽減が必要な場合は、在宅勤務制度及び時差勤務制度の積極的な活用を行います。

【共通】

③ キャリア形成支援

キャリアプラン申告や人事評価の面談等から障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、研修や OJT、人事異動等を通じて、障がいのある職員の中長期的なキャリア形成の支援を行います。

チャレンジ雇用においては、職場定着支援や就職活動支援、各種相談を行うことで、短期的なキャリア形成の支援を行います。

【市長部局】

④ 中途障がい者への配慮

中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいいます。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行います。

【共通】

(2) 環境整備

① 庁舎設備の整備

庁舎設備(多目的トイレ、エレベーター、手すり、誘導ブロック等)について、障がい特性に配慮した整備を行うとともに、障がいのある職員からの要望を踏まえ、利便性向上に向けた必要な措置を検討し、適切に実施します。

【市長部局・消防本部・教育委員会・水道部】

② 就労支援機器の購入

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、人事異動等が生じた場合は物品を次の配属先に引き継ぎます。

【市長部局】

③ 執務室レイアウト等の配慮

職場の机・ロッカーの配置や動線の確保等に関して、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。

【共通】

3 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1)障がいのある職員の適正な配置

障がいのある職員は、障がい特性や必要となる配慮等の内容を確認した上で配置します。また、本人の同意を得て配属先の所属長にも必要な配慮等を共有します。

障がい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していきます。

【市長部局・教育委員会・水道部】

(2)チャレンジ雇用の実施及び業務選定

チャレンジ雇用を実施することで、障がいのある者に多様な働き方や雇用機会を提供します。また、希望や能力等を把握した上で、今後の一般企業等への就労に向けて知識・経験の習得につながる業務を選定します。

【市長部局】

4 障がい者への理解促進

(1)職員研修における障がいのある職員の理解促進

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。

【市長部局】

(2)障がい者職業生活相談員の資格認定講習の受講

障がい者職業生活相談員に選任された者(選任予定者を含む。)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。

【市長部局・教育委員会・水道部】

5 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1)障がい者活躍推進委員会の設置・開催

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、障がい者活躍推進委員会を設置しています。少なくとも毎年度1回、委員会を開催し、本計画の実施状況等を報告します。

【市長部局】

(2)障がい者雇用推進者の選任

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。

【市長部局・教育委員会・水道部】

(3)障がい者職業生活相談員の選任

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。

【市長部局・教育委員会・水道部】

6 その他

(1)障がい者就労施設等からの物品調達への推進

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達へ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。

【共通】

(2) 障がい者就労施設等が作る製品の販売機会の提供

障がい者就労施設等に属する障がい者が作る製品を販売する場所を庁舎内に設置することで、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

【市長部局】

(3) 他の任命権者との情報共有・連携

障がい者の活躍推進を目的とし、他の任命権者と必要に応じて情報共有を行い、連携を図ります。

【共通】