

柏原市障害者活躍推進計画

令和2年7月

柏原市長

1 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、柏原市長が任命する職員とする。

2 計画の期間

この計画の期間は、令和2年7月1日から令和7年3月31日までとする。

3 計画の周知・公表

策定又は改定した計画は、庁内LANへの掲載等により、すべ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、適切な方法により公表する。

また、目標の達成状況や取組の実施状況等についても、毎年度公表する。

4 柏原市における障害者雇用に関する課題

柏原市においては、実雇用率は達成しているものの、令和3年4月までに障害者雇用率の見直しがあることも踏まえ、継続して障害者である職員を雇用し、定着を図るためには、更なる体制整備や各種取組が必要となる。

5 目標

(1)採用に関する目標

各年6月1日時点における実雇用率を当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。

なお、柏原市及び柏原市上下水道部、柏原市教育委員会で、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定に基づく障害者雇用率制度の適用についての認定を受けていることから、3機関で合算した目標として設定する。

※参考 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.33%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

(2)定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

6 取組内容

(1)障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

○障害者雇用推進者として政策推進部長を選任する。

○本計画を推進するため障害者雇用推進委員会（委員：各任命権者における障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者）で、実施状況の確認、計画の点検・見直し等を行うため、委員会を年1回以上開催する。

○令和2年10月までに、組織内の人的サポート体制として障害者職業生活相談員の選任や、必要に応じて支援担当者の選任を行うとともに、組織外の関係機関（大阪

労働局、公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で周知し、共有する。

○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、定期的に更新を行う。

②人材面

○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、大阪労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、大阪労働局が開催する「精神・発達障害者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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。

○新規採用又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

(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

○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、財政的な負担等も考慮しながら働きやすい職務環境の整備に努める。

○障害者の要望を踏まえ、財政的な負担等も考慮しながら、就労支援機器の購入を検討する。

○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。

○新規に採用する障害者については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、上記措置等を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

②募集・採用

○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。

○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等障害特性への配慮を行う。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること
- ・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
- ・「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

- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

③働き方

- 時差出勤を活用した柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④その他の人事管理

- 職場における普段からの聞き取りや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。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した通勤への配慮等の措置を検討する。
- 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職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

(4) その他

- 中小事業主も対象となるプロポーザル方式による公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点する。