



池田市障害者活躍推進計画

令和2年4月

はじめに

平成30年8月、公務部門における対象障害者の不適切計上の実態が全国的に判明し、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになりました。

また、令和元年6月には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」という。）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

このことにより、本市での障害者雇用の状況や障害者である職員の実情を踏まえた上で、課題を設定し、各任命権者が実施していく障害者雇用推進計画を策定しました。

本計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりの実現を目指します。

令和2年4月

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

目次

I. 障害者活躍推進計画について	1
1. 策定主体	1
2. 計画期間	1
3. 周知・公表	1
II. 本市における障害者雇用等の状況について	1
1. 障害者雇用率	1
2. 障害者を対象とした職員採用試験	2
III. 障害者の活躍を推進する体制整備	2
1. 相談体制の整備	2
2. 障害理解の促進	2
IV. 各任命権者の障害者活躍推進計画	3
1. 採用に関する統一的目標	3
2. 各任命権者の障害者活躍推進計画	4
・市長部局	4
・教育委員会事務局	7
・議会事務局	8
・選挙管理委員会	9
・監査事務局	10
・消防本部	11
・上下水道部	13
・農業委員会及び公平委員会	14

I. 障害者活躍推進計画について

1. 策定主体

障害者の活躍推進に向けた取組を促進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

2. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。
なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、すべての職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載する等、適切な方法で公表します。

II. 本市における障害者雇用等の状況について

1. 障害者雇用率

障害者雇用促進法では地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされており、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市においては（表1）のとおり、過去3カ年すべてで法定雇用率を上回っています。

（表1）障害者雇用率の推移

（単位：％）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
雇用率	2. 6 3	2. 6 0	2. 6 4

※法第 42 条第 1 項の規定に基づく特例認定を受けている為、本市全体での雇用率となります。

2. 障害者を対象とした職員採用試験

直近3年間の任期の定めのない職員の採用試験の受験者数及び合格者数は以下の(表2)のとおりになります。

なお、任期の定めのない職員の採用試験につきましては、市長部局にある総務部人事課のみで実施している為、他の任命権者では実施しておりません。

(表2) 障害者対象の採用試験実施状況(常勤職員)

(単位:人)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
受験者数	2	3	3
合格者数	0	0	0

直近3年間において合格者が出ていないため、定着率についても0となります。

(採用のあった平成28年度、26年度において1年以内の退職は発生しておりません。)

Ⅲ. 障害者の活躍を推進する体制整備

1. 相談体制の整備

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)が施行されたことに伴い、障害者雇用推進者を選任します。(任命権者ごとの障害者雇用推進者はⅣ.各任命権者の障害者活躍推進計画に記載。)

また、令和2年6月までに障害者職業生活相談員の選任を行います。

2. 障害理解の促進

人権問題に対する認識を深め、行政職員の責務を考える一助を目的とし、毎年人権講演会を実施しています。令和元年度は、「あすチャレ Academy～障がいを考える～」という研修において、パラスポーツを題材に障害者の現実を知り、「障がい」について考える機会を作りました。今後も全職員の障害理解を深める研修を実施していきます。

IV. 各任命権者の障害者活躍推進計画

1. 採用に関する統一的目标

本市では先述のとおり、各任命権者での採用は実施しておらず、障害者雇用率制度において、法第42条第1項第1号の規定に基づく特例認定を受けています。

計画において定める目標のうち「採用に関する目標」は本市では統一的目标を下記のとおり設定します。

採用に関する目標・・・全部局を合算して、法定雇用率*を下回らない。

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。

*令和2年3月時点、法定雇用率は2.5%

2. 各任命権者の障害者活躍推進計画

・市長部局

【障害者雇用に関する課題】

市長部局は令和元年6月時点で、障害者雇用率は3.61%である。今後も法定雇用率を下回らないよう採用活動を行っていく必要がある。

本市では市長部局において、常勤職員（再任用職員及び任期付職員を含む。）の採用を行い、教育委員会をはじめとした他の機関に出向という形で配置をしている。また、会計年度任用職員については市長部局の予算査定に基づき、各担当課において採用活動を行っている。

また、障害者である職員の配置について、個々人の障害の特性を考慮し、該当職員の要望等も鑑みた配置や必要な配慮を引き続き行っていく。

【目標】

①採用に関する目標・・・全部局を合算して、法定雇用率を下回らない。

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。

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、該当職員の定着状況を把握する。

【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、総務部人事課長を選任する。

○令和2年度中に総務部人事課を事務局として障害者雇用推進チームを設置し、障害者雇用及び職場における活躍について、状況把握と改善等を推進していく。

(2)人材面

- 令和2年度中に障害者職業生活相談員を選任し、選任者は障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。
- 人権講演会において、障害者をテーマとする全職員を対象とした研修を用意し、参加者は所属内で情報共有し、理解を深めるよう努める。
- 障害者職員の相談窓口をイントラネット等により周知する。

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 採用前に面談を実施する等、一人ひとりの特性や能力、希望等を把握するよう努め、業務との適切なマッチングを推進する。
- 毎年各所属において業務整理を行い、新たな業務を創出できるよう検討を行っていく。

③環境整備・人事管理

(1)職務環境

- 採用後について、所属の管理監督者による年2回人事評価の面談を通じて、本人の希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。
- 庁内で未整備の器具等があり、新規採用障害者又は中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）において必要なものについては、早急に整備を行う。

(2)募集・採用

- 障害者雇用率に関わらず、障害者を対象とした職員の採用試験を毎年度実施する。
- 採用試験実施にあたり、特別に配慮が必要であるかの希望調査を行い、筆記試験、面接試験を問わず必要な配慮を行う。
- 募集・採用にあたり、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

- 一人ひとりの障害特性に合わせ、勤務時間の弾力的運用の利用促進を図る。
- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇制度の利用を促進する。

(4)その他の人事管理

- 中途障害者について、本人、所属長及び障害者職業生活相談員の協議のもと、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、働き方等の支援を行う。

④その他

- 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労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。

・教育委員会事務局

【障害者雇用に関する課題】

教育委員会事務局は令和元年6月時点で、障害者雇用率は1.25%となっている。(法第42条第1項第1号の規定に基づく特例認定機関である)

常勤職員(再任用職員及び任期付職員を含む。)について、採用行為から配置まで市長部局が行い、すべて市長部局からの出向となっている。会計年度任用職員については市長部局の予算査定に基づき、各担当課において採用活動を行っている為、今後教育委員会事務局において障害者である職員を採用することは考えられるが、現状そのような事を想定した体制は整備できていない。

【目標】

①採用に関する目標・・・全部局を合算して、法定雇用率を下回らない。

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。

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、該当職員の定着状況を把握する。

【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、管理部総務・学務課長を選任する。

(2)人材面

○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

○所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。また参加者は所属内で情報共有し、理解を深めるよう努める。

○障害者職員の相談窓口をイントラネット等により周知する。(全庁統一)

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 該当職員から申出があった場合、市長部局の障害者職業生活相談員に相談をし、本人にあった業務にマッチングできるよう検討する。
- 毎年各所属において業務整理を行い、新たな業務を創出できるよう検討を行っていく。

③環境整備・人事管理

(1)職務環境

- 所属の管理監督者による年2回人事評価の面談を通じて、本人の希望等を把握し、業務と適切なマッチングを推進する。
- 庁内で未整備の器具等があり、新規採用障害者又は中途障害者において必要なものについては、早急に整備を行う。

④その他

- 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労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。

・ 議会事務局

【障害者雇用に関する課題】

議会事務局は令和元年6月時点で、職員総数が9名であり、障害者職員は在籍していない。全職員が市長部局からの出向で、市長部局が一体的に人事管理を行っている為、事務局として組織的な体制整備は特段行ってこなかった。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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、議会事務局長代理を選任する。

(2)人材面

- 所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。また参加者は所属内で情報共有し、理解を深めるよう努める。
- 障害者職員の相談窓口をイントラネット等により周知する。(全庁統一)

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害者である職員が配置された場合で本人から申出があった場合、市長部局の障害者職業生活相談員に相談をし、本人にあった業務にマッチングできるよう検討する。

③環境整備・人事管理

- 障害者である職員が配置された場合、所属の管理監督者による年2回の人事評価の面談を通じて、本人の希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

④その他

- 池田市議会選挙において、障害者である立候補者が当選し、市議会議員となった場合、必要な配慮等があれば早急に整備を行う。
- 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討する。

・選挙管理委員会

【障害者雇用に関する課題】

選挙管理委員会は令和元年6月時点で、常勤職員数が4名であり、障害者職員は在籍していない。全職員が市長部局からの出向で、市長部局が一体的に人事管理を行っている為、事務局として組織的な体制整備は行っていなかった。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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、選挙管理委員会事務局課長を選任する。

(2)人材面

○所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。また参加者は所属内で情報共有し、理解を深めるよう努める。

○障害者職員の相談窓口をイントラネット等により周知する。(全庁統一)

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障害者である職員が配置された場合で本人から申出があった場合、市長部局の障害者職業生活相談員に相談をし、本人にあった業務にマッチングできるよう検討する。

③環境整備・人事管理

○障害者である職員が配置された場合、所属の管理監督者による年2回の人事評価の面談を通じて、本人の希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

④その他

○障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討する。

・ **監査事務局**

【障害者雇用に関する課題】

監査事務局は令和元年6月時点で、常勤職員総数が4名であり、障害者職員は在籍していない。全職員が市長部局からの出向で、市長部局が一体的に人事管理を行っている為、事務局として組織的な体制整備は行ってこなかった。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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、監査事務局課長を選任する。

(2)人材面

○所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。また参加者は所属内で情報共有し、理解を深めるよう努める。

○障害者職員の相談窓口をイントラネット等により周知する。(全庁統一)

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障害者である職員が配置された場合で本人から申出があった場合、市長部局の障害者職業生活相談員に相談をし、本人にあった業務にマッチングできるよう検討する。

③環境整備・人事管理

○障害者である職員が配置された場合、所属の管理監督者による年2回の人事評価の面談を通じて、本人の希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

④その他

○障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討する。

・消防本部

【障害者雇用に関する課題】

池田市消防本部は令和元年6月時点で、常勤職員総数が107名であるが、うち106名が法施行令別表第1に掲げる除外職員（消防吏員）であり、障害者である職員が配属されることを想定していなかった。今後人事交流等で障害者職員

が配属されることを想定した職場環境の整備を行う必要がある。

【目標】

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

【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、消防本部総務課長を選任する。

(2)人材面

○所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。また参加者は所属内で情報共有し、理解を深めるよう努める。

○障害者職員の相談窓口をイントラネット等により周知する。(全庁統一)

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障害者である職員が配置された場合で本人から申出があった場合、市長部局の障害者職業生活相談員に相談をし、本人にあった業務にマッチングできるよう検討する。

③環境整備・人事管理

○障害者である職員が配置された場合、所属の管理監督者による年2回の人事評価の面談を通じて、本人の希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進する。

④その他

○障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等を対象とした調達について、実施を検討する。

・上下水道部

【障害者雇用に関する課題】

池田市上下水道部は令和元年6月時点で、障害者雇用率は3.85%となっている。(法第42条第1項第1号の規定に基づく特例認定機関である。)

常勤職員(再任用職員を含む。)については、採用行為から配置まで市長部局が行い、すべて市長部局からの出向となっている。

今後任期付職員又は会計年度任用職員において障害者の採用を検討していくとともに、採用後について個々人の障害の特性を考慮し、該当職員の要望等も鑑みた配置や必要な配慮を行っていく。

【目標】

①採用に関する目標・・・全部局を合算して、法定雇用率を下回らない。

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。

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、該当職員の定着状況を把握する。

【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、上下水道部総務課長を選任する。

(2)人材面

○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合(障害者職員が5名以上配置される場合)には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

○所属職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる。また参加者は所属内で情報共有し、理解を深めるよう努める。

○障害者職員の相談窓口をイントラネット等により周知する。(全庁統一)

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 該当職員から申出があった場合、市長部局の障害者職業生活相談員に相談をし、本人にあった業務にマッチングできるよう検討する。
- 毎年各所属において業務整理を行い、新たな業務を創出できるよう検討を行っていく。

③環境整備・人事管理

(1)職務環境

- 所属の管理監督者による年2回人事評価の面談を通じて、本人の希望等を把握し、業務と適切なマッチングを推進する。

④その他

- 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労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。

・農業委員会及び公平委員会

農業委員会及び公平委員会において職員は配置していない為、計画の作成はしない。

今後職員が配置されることがあれば他の機関と同様に計画の作成を行う。