

寝屋川市障害者活躍推進計画

機関名	寝屋川市 議会事務局 教育委員会 選挙管理委員会事務局 監査事務局 公平委員会事務局 農業委員会事務局 上下水道局		
任命権者	寝屋川市長 市議会議長 教育委員会 選挙管理委員会 代表監査委員 公平委員会 農業委員会 上下水道事業管理者		
計画期間	令和 7 年度～令和 11 年度（5 年間）		
課題	寝屋川市では、障害者任免状況通報の対象となる機関（市長部局、教育委員会、上下水道局）の 3 機関において、法定雇用率の達成に向け、引き続き、全庁挙げて障害者の積極的な採用活動を実施していく必要がある。【市長部局、教育委員会、上下水道局】 また、障害者の職場及び業務への定着をはかり、障害のある職員一人一人が個々の特性に応じて能力を発揮できる組織を目指して、職務内容・就労時間を工夫した採用を実施する他、更なる職場環境及び組織体制の整備に取り組むなど、障害のある職員の働き方について、個々の特性に応じて検討する必要がある。【共通】		
目標			
(1)採用に関する目標	①実雇用率（各年 6 月 1 日） （各年度）当該 6 月 1 日時点の法定雇用率以上。		
		令和 6 年度 の雇用率	(参考) 令和 6 年度 法定雇用率
	市長部局	2.40%	(参考) 令和 8 年 7 月以降 の法定雇用率 3.0%
	教育委員会	2.72%	2.9%
	上下水道局	3.17%	3.0%
	※令和 6 年12月 1 日市長部局の法定雇用率を2.92%に改善 （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。 【市長部局、教育委員会、上下水道局】		
	②障害者雇用の推進に関する理解の促進。【共通】		

(2)定着に関する目標	①定着率（各年6月1日） （各年度）（配属された場合）常勤・非常勤ともに採用後1年の定着率100%。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、前年度採用者（常勤・非常勤を区別して）の定着状況を把握・進捗管理。 【共通】 ②不本意な離職者を極力生じさせない。また、必要に応じて就労支援機関とも連携し、定着に関する課題解決に取り組む。 【共通】
取組内容	
(1)障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として総務部人事室長を選任。【市長部局】 ○障害者雇用推進者として教育委員会事務局教育政策総務課長を選任。【教育委員会】 ○障害者雇用推進者として上下水道局経営総務課長を選任。【上下水道局】 ○障害者職業生活相談員として総務部人事室の保健師を選任。【教育委員会を除く機関】 ○障害者職業生活相談員として教育委員会事務局教育政策総務課係長を選任。【教育委員会】 ○障害者職業生活相談員は、必要に応じて産業医等とも連携し、障害のある職員やその同僚、上司等からの相談に当たる。【共通】 ○相談体制については、全職員に庁内ライブラリ等により広く周知するとともに、機構改革等により変更が生じた場合は速やかに更新を行う。【共通】
(2)障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○各所属管理職へのヒアリング等を通じて、フルタイム勤務に限らず、任期付短時間勤務職員などの任用形態により、短時間勤務でも可能な職務の選定及び創出について検討を行う。【共通】 ○新規採用職員に対して、面接等において必要となる配慮等について聞き取り、どのような対応が可能かについて双方で確認する。【共通】 ○現に勤務する障害者が従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。【共通】
(3)障害者の活躍を推進する	①職務環境 ○障害のある職員について、本人の希望を踏まえて面談を行

ための環境整備・人事管理	い、必要な配慮等について把握し、必要な措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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。【共通】 ○障害のある職員が配属される所属において、当該職員が勤務開始するまでに可能な範囲で、執務室レイアウト等の必要な配慮を行う。【共通】 ○聴覚障害のある職員が研修を受講する際には、必要に応じて手話通訳等を依頼するなど、合理的な配慮の提供に努める。【共通】 ②募集・採用 ○採用試験の実施に当たり、障害者からの要望を踏まえ、点字試験の実施や面接における手話通訳など必要な配慮を行う。【市長部局】 ○募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。【市長部局】 ・特定の障害を排除し、特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることを受験の条件に設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能であることを受験の条件に設定する。 ・「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」を受験の条件に設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 ③働き方 ○障害のある職員が、自己の障害特性に応じて柔軟に勤務することができるよう、完全フレックスタイム制の活用を促進する。【共通】 ④その他の人事管理 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう支援を行う。【共通】 ○在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、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う。【共通】
(4)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の推進等に関する法律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。【共通】