

## 令和2年度 障害者活躍推進計画に基づく実施状況の公表

令和4年8月31日 公表

評価年度	令和2年度
目標に対する達成度	<p><u>1 採用に関する目標</u></p> <p>(目標) 各年度6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上 (実雇用率) 2. 57% (令和2年6月1日時点)</p> <p><u>2 定着に関する目標</u></p> <p>(目標) 不本意な離職者を極力生じさせない。 (実績) 評価時点において不本意な離職は生じていない。</p>
取組内容の実施状況	<p><u>1 障害者の活躍を推進する体制整備</u></p> <p>(1) 組織面</p> <p>○障害者雇用推進者として、市長公室人事課長を選任(令和元年10月)し、障害のある職員の雇用の促進及び定着等に向けて取り組んだ。</p> <p>○人事異動に伴い障害者職業生活相談員の更新をおこなった。 (令和2年10月)</p> <p>○障害者職業生活相談員による相談窓口を設置し、庁内イントラネットにより相談先の周知をおこなった。(令和2年5月)</p> <p>(2) 人材面</p> <p>○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し、障害者職業生活相談員に選任した。(令和2年10月)</p> <p>○新任管理職員と新規採用職員に対して、障害者差別解消法に係る研修を実施した。(令和2年8月)</p> <p><u>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</u></p> <p>○人事異動により部署の異動があった場合等、必要に応じて面談を行い、障害者と業務のマッチングができていないか点検するとともに、障害者が活躍できる職場の選定、創出をおこなっている。</p> <p><u>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</u></p> <p>(1) 職場環境</p> <p>○障害者、所属長と定期的に面談をおこなうことで、障害者が必要とする配慮等を把握するよう努めている。なお、措置を講じるに当たっては、要望を踏まえつつも、加重的な負担にならない範囲で適切に実施している。</p>

(2) 募集・採用

○募集・採用に当たって、以下の取扱いはおこなっていない。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能等の条件を設定する。
- ・ 「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」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。

(3) 働き方

○新型コロナウイルス感染症への対策として、必要に応じて、早出遅出勤務等の柔軟な働き方を促進した。

(4) キャリア形成

○各種実務研修、向上研究等、希望する者に研修を受講させた。

(5) その他の人事管理

○状況把握や体調への配慮をおこなうため、随時面談を実施した。

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している。