

羽曳野市
障害者活躍推進計画

令和2年4月

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「障害者雇用促進法」といいます。）が改正され、地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他一般国民の理解を高めるよう努めなければならないこととされました。

また、地方公共団体は、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」といいます。）を策定することとされました。

障害者の活躍とは、「障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員がそれぞれの職場で活躍できるよう、羽曳野市を挙げて取り組んでいく必要があります。また、障害の有無によって分け隔てることなく、相互に尊重しながら共生していける組織を築き上げることが重要です。

そこで、本市における障害のある職員が、その特性や個性を活かし、これまで以上に生き生きと能力を発揮することができるよう、この「障害者活躍推進計画」を策定します。

本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場となるように、しっかりと取り組んでまいります。

令和2年4月1日

羽曳野市長

羽曳野市議会議長

羽曳野市選挙管理委員会

羽曳野市代表監査委員

羽曳野市公平委員会

羽曳野市農業委員会

羽曳野市固定資産評価審査委員会

羽曳野市教育委員会

羽曳野市水道事業羽曳野市長

目 次

1. 羽曳野市市長部局障害者活躍推進計画	1
2. 羽曳野市議会事務局障害者活躍推進計画	5
3. 羽曳野市選挙管理委員会事務局障害者活躍推進計画	7
4. 羽曳野市監査委員事務局障害者活躍推進計画	11
5. 羽曳野市公平委員会事務局障害者活躍推進計画	13
6. 羽曳野市農業委員会事務局障害者活躍推進計画	15
7. 羽曳野市固定資産評価審査委員会事務局障害者活躍推進計画	17
8. 羽曳野市教育委員会事務局障害者活躍推進計画	19
9. 羽曳野市水道局障害者活躍推進計画	23

障害者雇用推進計画は、障害者雇用促進法上、障害者活躍推進に係る基本単位である任命権者ごとに策定する必要があります。
本計画は、各任命権者において策定された障害者活躍推進計画を取りまとめて公表するものです。

羽曳野市市長部局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市市長部局（※1）は、令和元年6月1日時点の任免状況通報において、法定雇用率が未達成（※2）であった。このため、障害者の採用活動を行い、令和元年12月1日時点では法定雇用率を達成するに至った（※2）。</p> <p>今後も法定雇用率の達成を継続するためには、積極的な採用活動を行うだけでなく、在籍する障害者である職員の個性と特性を活かし、活躍を推進するための体制整備を図るとともに、障害者である職員に対するさらなる全庁的な理解と合理的な配慮が必要である。</p> <p>※1 羽曳野市市長部局は、平成28年度から羽曳野市教育委員会事務局との特例認定を受け、任免状況通報において、教育委員会事務局と職員数等を合算して報告している。</p> <p>※2 令和元年6月1日時点の未達成及び同年12月1日時点の達成は、特例認定により、市長部局と教育委員会事務局との職員数等を合算した数値に係る実雇用率によるものである。</p>
目標	
1.採用に関する目標	<p>○各年度6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上（※） （なお、障害者雇用促進法の趣旨に鑑み、雇用率の達成状況の如何にかかわらず、障害者雇用を推進する。）</p> <p>《参考》令和元年12月1日時点の雇用率：2.62%（※）</p> <p>→評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>※ 特例認定による市長部局と教育委員会事務局の職員</p>

		数等を合算して求めた実雇用率
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時期に、人事記録を元に前年度採用者の定着状況等を把握・進捗管理
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、市長公室人事課長を選任（令和元年10月1日選任） ○障害者職業生活相談員として、市長公室人事課長及び同課人事管理担当職員を選任（令和元年12月1日選任） ○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等により周知する。 ○障害者職業生活相談員は、障害者である職員からの相談に対しては、必要に応じて本市産業医、大阪労働局等とも連携の上、適切に解決を図る。 ○障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員は、人事異動等で変更が生じるため、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（予定者を含む。）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。 ○他の任命権者の機関も含め、障害者が配属されている部署の職員を中心に、毎年、厚生労働省障害者雇用対策課又は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。）。 ○毎年、羽曳野市の他の任命権者の機関と合同で、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行い、障害者に対する合理的配慮等についての

		理解の促進を行う。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○在籍する障害者である職員や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、毎年、職務の選定及び創出についての検討を行う。</p> <p>○障害を有している者を新規採用した場合や、採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で当該職員から業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p> <p>○新規採用や部署異動その他適切な時期に、障害者である職員と面談を行い、業務のマッチングができているか等の点検を行う。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
(1)	職場環境	<p>○障害者である職員が能力を発揮するために、円滑な職務遂行に必要なとなる施設の整備や就労支援機器の導入など執務環境の整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置について検討する。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、加重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)	募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえて、面接に手話通訳者を配置する、採用当初は少ない勤務時間の慣らし期間を設ける等の障害特性への配慮を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>○ 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。</p> <p>○ 障害者である会計年度任用職員については、本人の要望等を踏まえ、勤務時間を短時間に設定するなど、多様で柔軟な勤務時間、勤務日等の設定を行う。</p>
(4)	キャリア形成	<p>○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)	その他の人事管理	<p>○ 随時面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p> <p>○ 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、職場環境の整備や通院への配慮等の取組を行う。</p>
4. その他		
		<p>○ 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の推進に努める。</p>

羽曳野市議会事務局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市議会事務局は、職員総数が10人未満の小規模な機関（※）であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。また、現在のところ、障害者である職員も在籍しないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>※ 当機関は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数が40人未満の機関であるため、任免状況通報の対象外となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する（※）。</p> <p>※ 当機関においては、在籍する職員が市長部局等からの出向者で占められ、今後も独自に職員を採用する見込みがないため、採用に係る具体的な目標は設定せず、市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などに備え、所属職員に障害者雇用の推進に関する理解を促進するものとする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>○なし（※）</p> <p>※ 市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などは、障害者である職員の定着状況に関する情報を把握する予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推	○障害者雇用推進者として、議会事務局長を選任（令和元年10月1日選任）

<p>進する体制整備</p>	<p>○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、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。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で、当該職員から従来業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○毎年度、所属職員に対してプライバシーに配慮しつつ、障害者であることの申告を呼びかけ、障害者である職員がいることが判明した場合には、面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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の推進に努める。</p>

羽曳野市選挙管理委員会事務局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市選挙管理委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市選挙管理委員会事務局は、職員総数が5人程度の小規模な機関（※）であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。また、現在のところ、障害者である職員が若干名在籍するが、これまで個別に対応しており、大きな問題も生じていないことから、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>※ 当機関は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数が40人未満の機関であるため、任免状況通報の対象外となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する（※）。</p> <p>※ 当機関においては、職員総数が5人程度と小規模な機関であり、その大部分が市長部局等からの出向者で占められ、今後の独自の職員採用についても選挙期間中等のごく短期間の職として少数の者の募集のみを行う見込みであるため、採用に係る具体的な目標は設定せず、所属職員に障害者雇用の推進に関する理解を促進するものとする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>○不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>→評価方法 毎年任免状況通報の時期に、人事記録を元に前年度採用者の定着状況等を把握・進捗管理</p>
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、選挙管理委員会事務局長を選

		<p>任（令和元年 10 月 1 日選任）</p> <p>○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、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。</p> <p>○当機関において障害者職業生活相談員が選任されるまでの間は、障害者である職員からの相談は市長部局の相談窓口において受け付けるものとする。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○在籍する障害者である職員の能力や希望を踏まえ、毎年、職務の選定及び創出についての検討を行う。</p> <p>○障害を有している者を新規採用した場合や、採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で当該職員から業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p> <p>○新規採用や部署異動その他適切な時期に、障害者である職員と面談を行い、業務のマッチングができているか等の点検を行う。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
(1)	職場環境	<p>○障害者である職員が能力を発揮するために、円滑な職務遂行に必要となる施設の整備や就労支援機器の導入など執務環境の整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置について検討する。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの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する。</p>

(2)	募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○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。</p>
(4)	キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)	その他の人事管理	<p>○随時面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p> <p>○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、職場環境の整備や通院への配慮等の取組を行う。</p>
4. その他		
		<p>○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の推進に努める。</p>

羽曳野市監査委員事務局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市代表監査委員
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市監査委員事務局は、職員総数が5人未満の小規模な機関（※）であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。また、現在のところ、障害者である職員も在籍しないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>※ 当機関は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数が40人未満の機関であるため、任免状況通報の対象外となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する（※）。</p> <p>※ 当機関においては、在籍する職員が市長部局等からの出向者で占められ、今後も独自に職員を採用する見込みがないため、採用に係る具体的な目標は設定せず、市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などに備え、所属職員に障害者雇用の推進に関する理解を促進するものとする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>○なし（※）</p> <p>※ 市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などは、障害者である職員の定着状況に関する情報を把握する予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推	○障害者雇用推進者として、監査委員事務局長を選任（令和元年10月1日選任）

<p>進する体制整備</p>	<p>○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、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。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で、当該職員から従来業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○毎年度、所属職員に対してプライバシーに配慮しつつ、障害者であることの申告を呼びかけ、障害者である職員がいることが判明した場合には、面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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の推進に努める。</p>

羽曳野市公平委員会事務局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市公平委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市公平委員会事務局は、職員総数が5人未満の小規模な機関（※）であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。また、現在のところ、障害者である職員も在籍しないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>※ 当機関は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数が40人未満の機関であるため、任免状況通報の対象外となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する（※）。</p> <p>※ 当機関においては、在籍する職員が市長部局等からの出向者で占められ、今後も独自に職員を採用する見込みがないため、採用に係る具体的な目標は設定せず、市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などに備え、所属職員に障害者雇用の推進に関する理解を促進するものとする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>○なし（※）</p> <p>※ 市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などは、障害者である職員の定着状況に関する情報を把握する予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推	○障害者雇用推進者として、公平委員会事務局長を選任（令和元年10月1日選任）

<p>進する体制整備</p>	<p>○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、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。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で、当該職員から従来業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○毎年度、所属職員に対してプライバシーに配慮しつつ、障害者であることの申告を呼びかけ、障害者である職員がいることが判明した場合には、面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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の推進に努める。</p>

羽曳野市農業委員会事務局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市農業委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市農業委員会事務局は、職員総数が5人未満の小規模な機関（※）であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。また、現在のところ、障害者である職員も在籍しないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>※ 当機関は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数が40人未満の機関であるため、任免状況通報の対象外となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する（※）。</p> <p>※ 当機関においては、在籍する職員が市長部局等からの出向者で占められ、今後も独自に職員を採用する見込みがないため、採用に係る具体的な目標は設定せず、市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などに備え、所属職員に障害者雇用の推進に関する理解を促進するものとする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>○なし（※）</p> <p>※ 市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などは、障害者である職員の定着状況に関する情報を把握する予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推	○障害者雇用推進者として、農業委員会事務局長を選任（令和元年10月1日選任）

<p>進する体制整備</p>	<p>○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、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。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で、当該職員から従来業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○毎年度、所属職員に対してプライバシーに配慮しつつ、障害者であることの申告を呼びかけ、障害者である職員がいることが判明した場合には、面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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の推進に努める。</p>

羽曳野市固定資産評価審査委員会事務局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市固定資産評価審査委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市固定資産評価審査委員会事務局は、職員総数が5人未満の小規模な機関（※）であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。また、現在のところ、障害者である職員も在籍しないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>※ 当機関は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数 が 40 人未満の機関であるため、任免状況通報の対象外となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する（※）。</p> <p>※ 当機関においては、在籍する職員が市長部局等からの出向者で占められ、今後も独自に職員を採用する見込みがないため、採用に係る具体的な目標は設定せず、市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などに備え、所属職員に障害者雇用の推進に関する理解を促進するものとする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>○なし（※）</p> <p>※ 市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などは、障害者である職員の定着状況に関する情報を把握する予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推	○障害者雇用推進者として、固定資産評価審査委員会事務局長を選任（令和元年10月1日選任）

<p>進する体制整備</p>	<p>○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、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。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で、当該職員から従来業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○毎年度、所属職員に対してプライバシーに配慮しつつ、障害者であることの申告を呼びかけ、障害者である職員がいることが判明した場合には、面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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の推進に努める。</p>

羽曳野市教育委員会事務局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市教育委員会事務局（※1）は、令和元年6月1日時点の任免状況通報において、法定雇用率が未達成（※2）であった。このため、市長部局において障害者の採用活動を行い、令和元年12月1日時点では法定雇用率を達成するに至った（※2）。</p> <p>今後も法定雇用率の達成を継続するためには、積極的な採用活動を行うだけでなく、在籍する障害者である職員の個性と特性を活かし、活躍を推進するための体制整備を図るとともに、障害者である職員に対するさらなる全庁的な理解と合理的な配慮が必要である。</p> <p>※1 羽曳野市教育委員会事務局は、平成28年度から羽曳野市市長部局との特例認定を受け、任免状況通報において、市長部局と職員数等を合算して報告している。</p> <p>※2 令和元年6月1日時点の未達成及び同年12月1日時点の達成は、特例認定により、市長部局と教育委員会事務局との職員数等を合算した数値に係る実雇用率によるものである。</p>
目標	
1.採用に関する目標	<p>○各年度6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上（※） （なお、障害者雇用促進法の趣旨に鑑み、雇用率の達成状況の如何にかかわらず、障害者雇用を推進する。）</p> <p>《参考》令和元年12月1日時点の雇用率：2.62%（※）</p> <p>→評価方法 毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>※ 特例認定による市長部局と教育委員会事務局の職員</p>

	数等を合算して求めた実雇用率
2. 定着に関する目標	<p>○不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>→評価方法 毎年の任免状況通報の時期に、人事記録を元に前年度採用者の定着状況等を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
	<p>○障害者雇用推進者として、学校教育室教育総務課長を選任（令和元年10月1日選任）</p> <p>○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、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。</p> <p>○当機関において障害者職業生活相談員が選任されるまでの間は、障害者である職員からの相談は市長部局の相談窓口において受け付けるものとする。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○在籍する障害者である職員や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、毎年、職務の選定及び創出についての検討を行う。</p> <p>○障害を有している者を新規採用した場合や、採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で当該職員から業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p> <p>○新規採用や部署異動その他適切な時期に、障害者である職員と面談を行い、業務のマッチングができているか等の点検を行う。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	

(1)	職場環境	<p>○障害者である職員が能力を発揮するために、円滑な職務遂行に必要な施設の整備や就労支援機器の導入など執務環境の整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置について検討する。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつも、加重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)	募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえて、面接に手話通訳者を配置する、採用当初は少ない勤務時間の慣らし期間を設ける等の障害特性への配慮を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○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。</p> <p>○障害者である会計年度任用職員については、本人の要望等を踏まえ、勤務時間を短時間に設定するなど、多様で柔軟な勤務時間、勤務日等の設定を行う。</p>
(4)	キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)	その他の人事管理	<p>○随時面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p> <p>○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</p>

		な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等の取組を行う。
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の推進に努める。

羽曳野市水道局障害者活躍推進計画

任命権者	羽曳野市水道事業羽曳野市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
当機関における障害者雇用に関する課題	<p>羽曳野市水道局は、職員総数が30人程度の小規模な機関（※）であり、これまで障害者に限定した職員の募集・採用は行っていない。また、現在のところ、障害者である職員も在籍しないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> <p>※ 当機関は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数が40人未満の機関であるため、任免状況通報の対象外となっている。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>○障害者雇用の推進に関する理解を促進する（※）。</p> <p>※ 当機関においては、職員総数が30人程度と小規模な機関であり、その大部分が市長部局等からの出向者で占められ、今後の独自の職員採用についてもごく少数の者の募集に限られる見込みであるため、採用に係る具体的な目標は設定せず、市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などに備え、所属職員に障害者雇用の推進に関する理解を促進するものとする。</p>
2. 定着に関する目標	<p>○なし（※）</p> <p>※ 市長部局等から障害者である職員が当機関に出向した場合などは、障害者である職員の定着状況に関する情報を把握する予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の	○障害者雇用推進者として、水道局総務課長を選任（令和元

<p>活躍を推進する体制整備</p>	<p>年10月1日選任)</p> <p>○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、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。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○障害を有している者を新規採用した場合や、採用後の負傷等により障害を有するに至った職員がある場合で、当該職員から業務遂行が困難との相談があったときは、大阪労働局に相談しつつ、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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>○毎年度、所属職員に対してプライバシーに配慮しつつ、障害者であることの申告を呼びかけ、障害者である職員がいることが判明した場合には、面談を実施し、状況把握や体調の配慮を行う。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○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の推進に努める。</p>

