

# 障がい者活躍推進計画

<b>機関名</b>	大阪府役所
<b>任命権者</b>	大阪府長
<b>期間</b>	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
<b>大阪府（市長部局）における障がい者雇用に関する課題</b>	
大阪府（市長部局）では、令和元年の「障害者任免状況通報」において、法定雇用率を上回っており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、係長級（管理職）以上への登用も含め、障がい者を有する職員のさらなる活躍のため、一層の体制整備や各種取組を実施する必要がある。 また、障がい者を有していない職員への啓発や理解の向上についても継続して行っていく必要がある。	
<b>目標</b>	
<b>（1）採用に関する目標</b>	
【実雇用率】（各年6月1日時点）	
（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上（法定雇用率：2.6%） ※平成30年3月「大阪府障がい者支援計画」において、次のとおり目標設定 ⇒障がいのある人の雇用については、事務職員採用者数を基準として、その4%を基本に推進し、計画的な採用に努める	
（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.77%	
（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。	
<b>取組内容</b>	
<b>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</b>	
<b>(1)組織面</b>	
○「障害者雇用推進者」として総務局人事部人事課長を選任する。	
○「障害者職業生活相談員」として総務局人事部人事課厚生担当課長代理を選任する。 ※各所属の人事担当課長を障がいのある職員への合理的配慮に関する相談窓口として、相談体制を整えており、 必要に応じて障害者職業生活相談員と連携しながら対応していく。	
○人事異動等により、新たに「障害者職業生活相談員」を選任する必要がある場合には、速やか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、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。	
<b>(2)人材面</b>	
○「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、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。	
○職員ひとりひとりが、障がい者を有する職員や障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を深めるために研修等を実施する。	

# 障がい者活躍推進計画

## 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障がいを有する職員や今後採用する障がいを有する者の能力や希望も踏まえ、少なくとも年に1回、組織内調査を行い職務の選定及び創出について検討を行う。

○随時面談を行い、障がいを有する職員が将来的に継続したキャリア形成ができる職場環境・適切な業務のマッチングができているか等の点検を行い、必要に応じて業務の検討を行う。

## 3. 障がい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

○少なくとも年に1回、障がいを有する職員の要望や配慮等を調査し、必要に応じて、職場環境整備や就労支援機器の購入等の措置を講じる。（手話通訳派遣、UDトークの導入等実績あり）。

○なお、措置を講じるに当たっては、障がいを有す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。

### (2)募集・採用

○採用選考に当たり、障がいを有する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など障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

・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といった条件を設定する。

・「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

○時差出勤・早出遅出制度などの拡充や周知を図り、より柔軟な働き方を可能にする。

### (4)その他の人事管理

○通勤手段について、個々の状況に応じて可能な限り、柔軟に対応することとする。

○面談等を通じて状況把握や体調配慮を行うこととする。

## 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」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

○平成25年度から障がい者就労施設等を対象とした調達を実施しているが、これまでの実績なども踏まえ、毎年度調達方針を定め、障がい者就労支援事業所等から調達するよう推進する。