

大阪狭山市障がい者活躍推進計画

(第2期)

令和7年4月策定

大阪狭山市

目次

I 大阪狭山市障がい者活躍推進計画について	
1. 計画の位置付け	1
2. 策定主体	1
3. 計画期間	1
4. 計画の周知及び公表	1
II 本市における障がい者雇用の現状と課題	
1. 障がい者雇用に関する現状	2
2. 障がい者の活躍を推進するための課題	2
III 障がい者の活躍推進に向けた目標	
1. 採用に関する目標	3
2. 職場定着に関する目標	3
IV. 具体的な取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進するための人事管理	4
2. 各機関（任命権者）別の取組内容	5
V. 今後の取組み	
1. 取組状況の点検	11
2. フィードバックの実施	11

「障害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として「障がい」と記載しています。

I 大阪狭山市障がい者活躍推進計画について

1. 計画の位置付け

本計画は、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「障害者雇用促進法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、大阪狭山市が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組み等に関してとりまとめたものです。

2. 策定主体

本計画については、大阪狭山市全体で連携して障がい者活躍推進に向けた取組みを進めていくため、各任命権者の連名により策定します。

なお、取組内容等については、市全体で取り組むべきものと各職場で取り組むべきものを記載しており、それぞれの目標達成に向けた取組みを進めていきます。

また、本計画の対象には障がいのある職員を雇用していない機関も含めておりますが、取組内容の内、該当する項目について取組みを進めていきます。

本計画の対象となる機関の各任命権者

大阪狭山市長／大阪狭山市教育委員会／大阪狭山市議会議長／大阪狭山市選挙管理委員会／
大阪狭山市代表監査委員／大阪狭山市固定資産評価審査委員会委員長／
大阪狭山市農業委員会会長

3. 計画期間

本計画の計画期間は、令和7年4月1日から令和12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、定期的に取り組状況等を点検し、必要に応じて計画の改定を行うものとしします。

4. 計画の周知及び公表

本計画を策定または改定した場合は、1か月以内に庁内イントラネットに掲載することにより、本市職員に対して周知するとともに、本市ホームページに掲載することにより公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用の現状と課題

1. 障がい者雇用に関する現状

(1) 職員採用試験

本市では、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障がい者を対象とした職員採用試験を計画的に実施しています。

(2) 障がい者雇用率

障がいに関係なく、希望や能力に応じて誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。

本市では、毎年6月1日現在において法定雇用率を達成しています。

年度	法定雇用率	実雇用率 ※
令和6年度	2.8%	3.41%
令和5年度	2.6%	3.02%
令和4年度	2.6%	3.09%
令和3年度	2.6%	2.60%
令和2年度	2.5%	2.95%

※市長部局（大阪狭山市議会、大阪狭山市選挙管理委員会、大阪狭山市代表監査委員、大阪狭山市固定資産評価審査委員会、大阪狭山市農業委員会に在職する職員を含む）及び大阪狭山市教育委員会における雇用率になります。

2. 障がい者の活躍を推進するための課題

(1) 組織体制の整備

本市では、障がいのある職員への合理的配慮を従来からおこなっており、「障がいを理由とする差別を解消するための職員対応要領」を定め、障がいを理由とする差別に関する相談窓口を設置するとともに、「障がい者雇用推進者」及び「障がい者職業生活相談員」を選任することで、相談・サポート体制の充実を図ります。

(2) 職場環境の整備

執務室の配慮、休憩スペースの確保、段差の解消など、障がい特性に配慮した働きやすい職場環境の整備を行います。

(3) 職場研修の実施

例年、障がい者や障がいに対する理解促進のための人権研修を実施しておりますが、今後も引き続き研修を実施することで、より一層の人権意識の高揚と理解促進に努めます。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた目標

本市では、障がいのある職員の活躍推進に向けた取組みを着実に進めるため、以下のような目標を設定し、毎年度、その取組状況を点検します。

1. 採用に関する目標

(1) 目標

計画期間内の毎年6月1日時点で法定雇用率を上回ることを目標とします。

(法定雇用率の達成状況は上記Ⅱ 1. (2)のとおりです。)

(2) 評価方法

計画期間内の毎年6月1日時点の障がい者任免状況通報において、障がい者雇用の状況を把握するとともに、進捗管理を行います。

2. 職場定着に関する目標

(1) 目標

障がい者が安心して働きやすい職場環境づくりを通じて、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

(2) 評価方法

計画期間内の各年度末(3月31日)時点において、前年度採用者の退職者数を確認することで、定着率の状況を把握・管理します。

IV 具体的な取組内容

1. 障がい者の活躍を推進するための人事管理

※市全体で取り組むべき内容

(1) 基本的な考え方

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等の趣旨を十分に踏まえて、適切な対応を行います。また、障がいのある職員が職場において十分に能力を発揮できるよう、OJTや各種研修、人事異動等を通じて計画的なキャリア形成を図ります。

(2) 取組内容

ア 募集及び採用選考時における対応

職員の募集を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」等の趣旨を十分に踏まえて、適切な対応を行います。

また、採用選考を行うにあたっては、障がい者からの申出に基づいて、他の職員との公平性を損なわない範囲で、障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

イ 障がい特性の把握

採用時には個別に面談の機会を設けるなど、障がい者一人ひとりの特性や能力、希望等を踏まえ、障がい特性に適した業務等を確認します。

ウ 障がい特性に配慮した執務環境の整備

障がいのある職員が、安定的かつ継続的に働き続けることができるよう、本人からの申出に基づいて、障がい特性に配慮した働きやすい執務環境整備を推進します。

エ 通勤への配慮

障がいのある職員の通勤への負担を軽減するため、本人からの申出に基づいて、必要な措置を行います。

オ 本人の特性に配慮したキャリア形成

障がいのある職員一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、本人に合った業務の割振りや人事異動を行うなど、業務の適切なマッチングを行います。

カ 研修を通じた能力向上

障がいのある職員が能力を十分に発揮できるよう、本人の希望等も踏まえつつ、OJTや各種研修を実施します。

2. 各機関（任命権者）別の取組内容

（1）大阪狭山市

任命権者	大阪狭山市長
障がい者雇用に関する課題	採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障がいのある職員の活躍のためには、職種や業務内容の精査など、更なる体制整備や取組みを進める必要がある。
目標	
採用に関する目標	【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 ※令和6年度の法定雇用率：2.8% （評価方法）毎年の任免状況通報による把握及進捗管理。
職場定着に関する目標	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時、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	【組織面】 ○障がい者雇用推進者として、政策推進部人事グループ課長を選任する。 ○障がい者職業生活相談員として、政策推進部人事グループの職員より選任する。 ○役割分担については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。 【人材面】 ○各任命権者と連携し、市から毎年1名以上、大阪労働局が開催予定の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。
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者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	【職場環境】 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。 ○なお、措置を講ずるにあたっては、障がい者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。 【募集・採用】 ○募集・採用にあたっては、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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
その他	○各関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

(2) 大阪狭山市教育委員会

任命権者	大阪狭山市教育委員会
障がい者雇用に関する課題	大阪狭山市教育委員会事務局の職員は、大阪狭山市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていない。よって、障がい者に限定した募集・採用も行っていない。 障がいのある職員の活躍のためには、市長部局と協力し、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組みを進めることが必要である。
目標	
採用に関する目標	なし
職場定着に関する目標	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時、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>【組織面】</p> <p>○障がい者雇用推進者として、教育部教育政策グループ課長を選任する。</p> <p>【人材面】</p> <p>○各任命権者と連携し、市から毎年1名以上、大阪労働局が開催予定の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。</p>
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者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>【職場環境】</p> <p>○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。</p> <p>○なお、措置を講ずるにあたっては、障がい者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。</p>
その他	○各関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

(3) 大阪狭山市議会事務局

任命権者	大阪狭山市議会議長
障がい者雇用に関する課題	大阪狭山市議会事務局の職員は、大阪狭山市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていない。よって、障がい者に限定した募集・採用も行っていない。 障がいのある職員の活躍のためには、市長部局と協力し、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組みを進めることが必要である。
目標	
採用に関する目標	なし
職場定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法) 毎年任免状況通報時、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	【組織面】 ○障がい者雇用推進者として、議会事務局局次長を選任する。 【人材面】 ○各任命権者と連携し、市から毎年1名以上、大阪労働局が開催予定の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。
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者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	【職場環境】 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。 ○なお、措置を講ずるにあたっては、障がい者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。
その他	○各関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

(4) 大阪狭山市選挙管理委員会事務局

任命権者	大阪狭山市選挙管理委員会
障がい者雇用に関する課題	大阪狭山市選挙管理委員会の職員は、大阪狭山市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていない。よって、障がい者に限定した募集・採用も行っていない。 障がいのある職員の活躍のためには、市長部局と協力し、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組みを進めることが必要である。

目標	
採用に関する目標	なし
職場定着に関する目標	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時、人事記録等をもとに、 前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	【組織面】 ○障がい者雇用推進者として、選挙管理委員会事務局次長を選任する。 【人材面】 ○各任命権者と連携し、市から毎年1名以上、大阪労働局が開催予定の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。
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者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	【職場環境】 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。 ○なお、措置を講ずるにあたっては、障がい者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。
その他	○各関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

(5) 大阪狭山市監査委員事務局

任命権者	大阪狭山市代表監査委員
障がい者雇用に関する課題	大阪狭山市監査委員事務局の職員は、大阪狭山市(市長部局)からの出向で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていない。よって、障がい者に限定した募集・採用も行っていない。 障がいのある職員の活躍のためには、市長部局と協力し、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組みを進めることが必要である。
目標	
採用に関する目標	なし
職場定着に関する目標	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時、人事記録等をもとに、 前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。
取組内容	

①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>【組織面】</p> <p>○障がい者雇用推進者として、監査委員事務局次長を選任する。</p> <p>【人材面】</p> <p>○各任命権者と連携し、市から毎年1名以上、大阪労働局が開催予定の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。</p>
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者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>【職場環境】</p> <p>○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。</p> <p>○なお、措置を講ずるにあたっては、障がい者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。</p>
その他	○各関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

(6) 大阪狭山市固定資産評価審査委員会事務局

任命権者	大阪狭山市固定資産評価審査委員会委員長
障がい者雇用に関する課題	<p>大阪狭山市固定資産評価審査委員会事務局の職員は、大阪狭山市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていない。よって、障がい者に限定した募集・採用も行っていない。</p> <p>障がいのある職員の活躍のためには、市長部局と協力し、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組みを進めることが必要である。</p>
目標	
採用に関する目標	なし
職場定着に関する目標	<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時、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。</p>
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>【組織面】</p> <p>○障がい者雇用推進者として、固定資産評価審査委員会事務局次長を選任する。</p> <p>【人材面】</p> <p>○各任命権者と連携し、市から毎年1名以上、大阪労働局が開催予定の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。</p>

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者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	【職場環境】 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。 ○なお、措置を講ずるにあたっては、障がい者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。
その他	○各関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

(7) 大阪狭山市農業委員会事務局

任命権者	大阪狭山市農業委員会会長
障がい者雇用に関する課題	大阪狭山市農業委員会事務局の職員は、大阪狭山市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていない。よって、障がい者に限定した募集・採用も行っていない。 障がいのある職員の活躍のためには、市長部局と協力し、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組みを進めることが必要である。
目標	
採用に関する目標	なし
職場定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年 of 任免状況通報時、人事記録等をもとに、前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	【組織面】 ○障がい者雇用推進者として、農業委員会事務局次長を選任する。 【人材面】 ○各任命権者と連携し、市から毎年1名以上、大阪労働局が開催予定の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。
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者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	【職場環境】 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。 ○なお、措置を講ずるにあたっては、障がい者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。

その他	○各関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。
-----	---

V 今後の取組み

1. 取組状況の点検

本計画の取組内容・目標に対する取組状況については、各機関の障がい者雇用推進者及び人事担当者等を中心に、毎年度、必要な点検を行うなど、定期的にフォローアップします。

また、点検の際には、計画策定時に想定していた状況からの変化があり、またはその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組みについても柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析を行います。

2. フィードバックの実施

取組状況の点検の結果、計画策定時に想定していた状況からの変化があり、その変化を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行う必要がある場合には、各機関の障がい者雇用推進者及び人事担当者等を中心に検討を行い、実効性の高い計画となるよう努めます。