

生駒市役所障がい者任用指針

令和2年11月
生 駒 市

目 次

| | | |
|---|----------------------|---|
| 1 | はじめに | 1 |
| 2 | 指針の計画期間 | 2 |
| 3 | 指針の対象となる障がい者である職員の範囲 | 2 |
| 4 | 指針の推進体制等 | 2 |
| 5 | 本市における現状把握 | 4 |
| 6 | 指針の目標・取組等 | 6 |

生駒市役所障がい者任用指針

1 はじめに

公務部門における障がい者の活躍は、我が国の政策決定過程（障がい者雇用政策に限らない。）への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、障がい者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、生駒市役所障がい者任用指針を策定しました。（以下「指針」という。）なお本指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の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「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づく、障害者活躍推進計画として位置づけます。

生駒市長
生駒市議会議長
生駒市教育委員会
生駒市選挙管理委員会委員長
生駒市代表監査委員
生駒市農業委員会
生駒市水道事業管理者
生駒市消防長

2 指針の計画期間

本市では、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。なお、期間の途中であっても必要に応じて内容の見直しを図るものとします。

3 指針の対象となる障がい者である職員の範囲

指針の対象となる障がい者である職員とは、法第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）のことです。

4 指針の推進体制等

本市では、継続的に障がい者雇用を進めるため、各機関の障害者雇用推進者が主となり、指針の実施状況を把握し、必要に応じ指針の作成・変更、指針に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。また、障がい者である職員が希望した場合、推進体制への参画を可能としたり、指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図ります。

さらに、設備投資等が必要になる場合、財政担当課や庁舎管理担当課とも連携し、職員が活躍できる職場環境の整備を円滑に行います。

また、次ページの参考イメージ図のとおり、人的サポート体制の役割の内容・関係を整理し、障がい者である職員のサポート体制づくりを図ります。

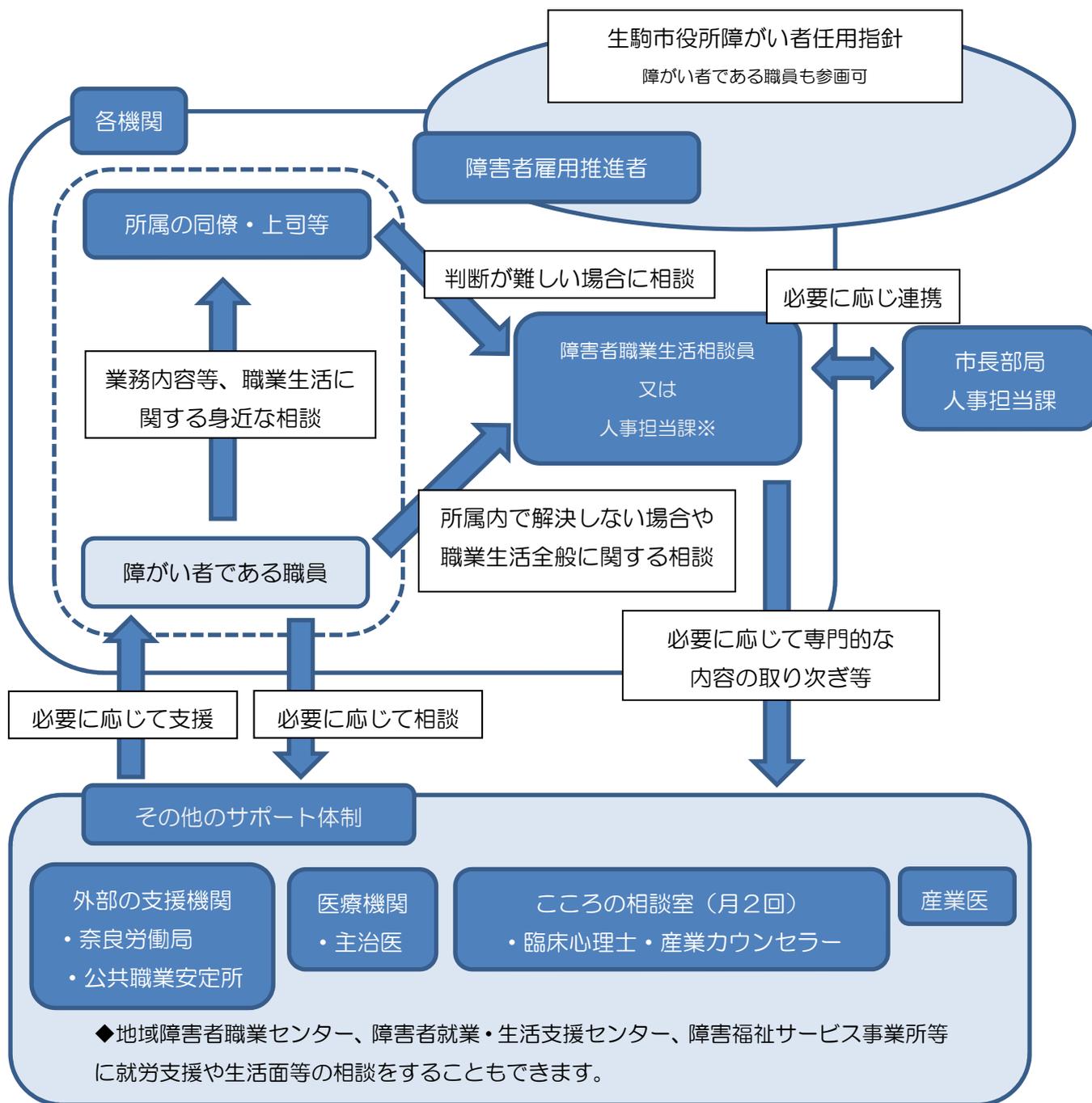
障害者雇用推進者とは？

障がい者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務、指針の作成及び障がい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の円滑な実施を図るための業務等を担当する者で、任命権者は必ず選任しなければなりません。

生駒市では、「生駒市障害者雇用推進者選任要綱」に基づき、各部局ごとに選任しており、市長部局の人事担当課長、議会議務局次長、教育委員会事務局職員の人事担当課長、選挙管理委員会事務局長、公平委員会の事務職員の内上席の者、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、水道の事務部局の人事担当課長、消防の事務部局の人事担当課長が障害者雇用推進者です。

また、指針はイントラネット等で職員に周知するとともに、ホームページにも掲載するほか、指針の実施状況については、年度ごとに公表するものとし、その後の対策の実施や指針の見直し等に役立てていくものとします。

《参考イメージ図》 障がい者である職員のサポート体制



障害者職業生活相談員とは？

障がい者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者で、5人以上の障がい者を雇用する事業所は必ず選任しなければならない。

※各機関の人事担当課とは、令和2年10月末現在では、市長部局は人事課、教育委員会は教育総務課、上下水道部（水道事業）は上下水道部総務課、消防本部は消防本部総務課を指します。その他の機関は各機関の事務局を指します。

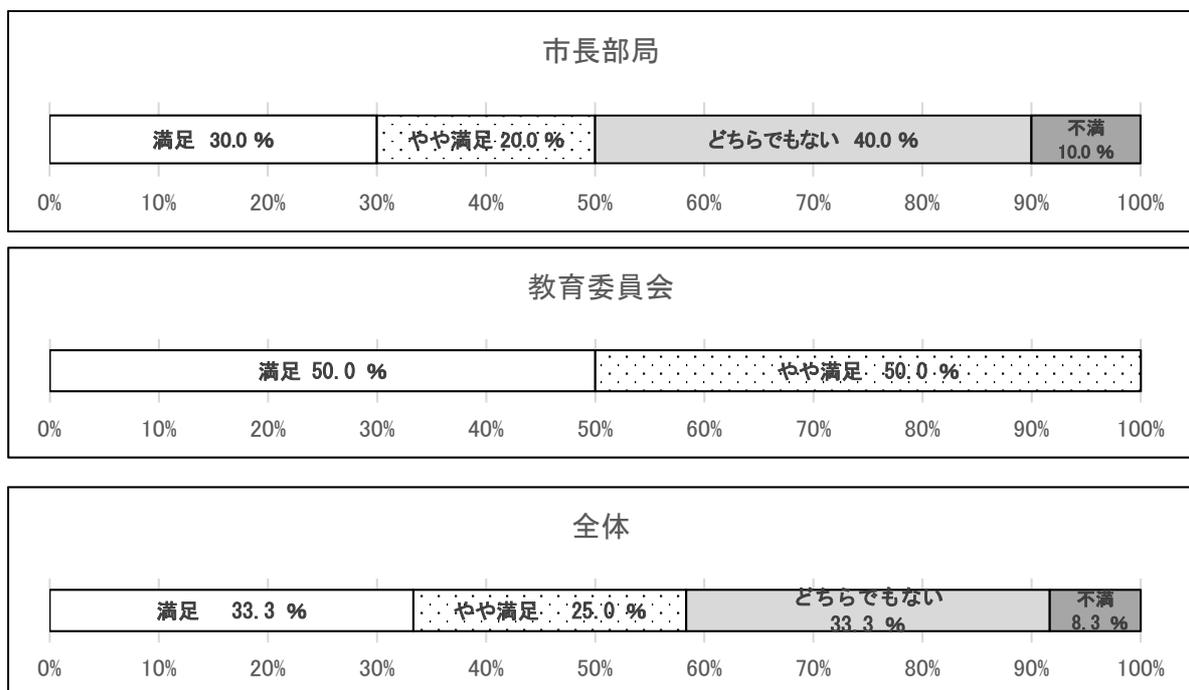
5 本市における現状把握

◆アンケート調査

障がい者である職員にとって働きやすい環境を作り、今後必要となる支援等を把握するため、令和2年2月末時点で障害者手帳を有していることを把握している職員に対して、アンケートによる意見聴取を行いました。アンケートでは、職場に対する満足度と要望等について確認しました。

【アンケート結果】

◇現在の職場において、障がいを持ちながら働いていることについての全体評価(満足度)



全体評価の理由

- ・会議等、長時間同じ態勢で座る状況が非常に辛い。そのため、1時間程度で休憩時間をとってほしい。
- ・周りの職員にサポートしてもらえている。等

◇要望等

- ・各障がいの苦手とする分野に配慮した人事異動をしてほしい。
- ・現在要望はないが、必要になった時は要望したい。等

満足度について、『満足』・『やや満足』と回答した人は全体の約58.3%でした。市長部局では、『不満』と回答した職員がいたため、『どちらでもない』と回答した職員も含

めて、各種取組等により、満足度の向上が必要であることが分かりました。

要望等を踏まえ、異動の際は、障がい者を理解した配置にすることや、異動等により職場が変われば、新たな課題が生じることもあるため、相談体制を整備したり、適宜要望を言いやすい環境作りが必要であることが分かりました。

◆職員採用試験

平成31年度に実施した障がい者を対象とした職員採用試験においては、受験者に採用試験にあたり必要な配慮の確認を行い、聴覚障がい者の面接試験では、手話通訳を配置したり、介助を希望する者に対して、サポートをするなど障がい特性に応じた対応をしました。

◆研修等

障がい者への必要な配慮などを理解し、手助けをすることができる職員を養成することを目的とした、障がい者差別解消に係るあいさポーター養成のための職員研修を平成26年度から継続的に実施しています。また、平成25年度から障がい者の一般就労に向けた職業生活の基本的知識・習慣等の理解を深め、市職員等への障がい者理解の推進を図ること等を目的として、障がい者の職場体験受け入れ事業を実施しています。また、障害者就労施設等からの物品等の調達方針を定め、障がい者の活躍の場の拡大を推進しています。

◆法定雇用率

市全体としての令和元年度の実雇用率は、2.39%です。

※実雇用率が法定雇用率（2.5%）より低くなっていますが、対象職員数に法定雇用率を乗じて得た数から、対象障がい者数を減じて得た数（不足数）が1人未満であるため、法定雇用率を達成しています。

◆定着率

直近の定着率（採用から1年後）については、下記のとおりとなっています。障がい者である職員の定着率については、採用の人数がもともと少ないため、1人が退職した場合の影響が大きくなり、定着率を算定するにあたり、退職理由が重要になります。

| | 正職員 | | | 正職員の内、障がい者である職員 | | |
|------------|------|----------|-------|-----------------|----------|------|
| | 採用人数 | 採用1年後の人数 | 定着率 | 採用人数 | 採用1年後の人数 | 定着率 |
| 平成30年度採用職員 | 34人 | 33人 | 97.1% | 2人 | 2人 | 100% |
| 平成29年度採用職員 | 38人 | 36人 | 94.7% | 2人 | 1人 | 50% |
| 平成28年度採用職員 | 36人 | 36人 | 100% | 1人 | 1人 | 100% |

6 指針の目標・取組等

本市の職員は各任命権者間で異動することもあり、職員採用試験は市長部局の人事担当課と各機関の人事担当課等が連携し、市長部局が取りまとめている。そのため、採用に関する目標や定着率に関する目標については、市一体として設定するものとします。

◎採用に関する目標

各年度の実雇用率について、当該年6月1日時点の法定雇用率を達成する

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

◎定着に関する目標

障がい者を理由とした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タイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

◎各機関における目標・取組等

| 機関名 | 市長部局 | 任命権者 | 市長 |
|--|------|------|----|
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| <p>現在、法定雇用率を達成しており、採用・定着状況についても概ね順調であると考えている。満足度については50%で『不満』と回答している職員もいるため、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p> <p>現在、障害者職業生活相談員を1名選任しているが、令和3年3月31日までの特例措置により選任しているため、令和2年度中に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する必要があり、人事異動等を考慮した講習の受講を促進する。</p> | | | |
| 目標 | | | |
| 満足度に関する目標 | | | |
| <p>【満足度】</p> <p>やや不満・不満の職員0% (令和元年度時点 10%)</p> <p>(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がい者である職員(新規採用者を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理(令和2年度4月は行わない。)</p> | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進者として人事担当課長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見 | | | |

直しについて検討する。

- ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。
- ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活相談員だけでなく、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、それらの相談先を障がい者である職員に周知する。

(2) 人材面

- ・ 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、奈良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。
- ・ 障がい者である職員が配属されている所属の職員を中心に、障がい者を支援するための各種講習の受講案内を行い、参加を募る。
- ・ 障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修を開催し、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。

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である職員や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ・ 新規採用又は人事異動等必要に応じ、障害者職業生活相談員又は人事担当課職員は面談を行い、障がい者である職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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

- ・ 必要に応じ、障害者職業生活相談員又は人事担当課職員は障がい者である職員と面談等することにより必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- ・ なお、措置を講じるにあたっては、障がい者で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。

(2) 募集・採用

- ・ 障がい者の職場体験受け入れ事業を積極的に行い、受け入れる所属を増やす。
- ・ 採用受験希望者について、試験前又は試験中に、実地で業務を経験してもらう仕組みを検討する。
- ・ 職務の選定及び創出についての検討を踏まえ、障がい福祉担当課と連携し、特別支援学校や障がい者支援施設へのアプローチも行い、採用予定者が配属候補となる職場・業務とのマッチングが可能となる仕組みの検討を行う。また、その業務の種類・性質等を考慮し、任期付職員や会計年度任用職員などの形態での採用も検討する。
- ・ 採用募集にあたっては、障がいの態様・特性によって、筆記、面接、実地等より適切試験方法を吟味し、採用予定の職に必要な能力実証が図られるよう十分な検討を行

う。また、障がい者の特性・要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等の配慮を行う。

- ・募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いを行わない。
 - ▶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。
- ・採用試験の最終合格後に、円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、常勤職員としての採用前に、会計年度任用職員として勤務することについての案内をする。その際、勤務時間については、本人の希望を考慮する。

(3) 働き方

- ・出退勤時の移動による制約が課されないテレワーク勤務がより促進されるよう、ICT環境や勤務に関するルール整備に取り組み、利用啓発を図る。
- ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- ・障がい者である職員の希望等により、キャリア形成に係る支援を行う。

(5) その他の人事管理

- ・必要に応じ、障害者職業生活相談員又は人事担当課職員は障がい者である職員と面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ・障がい者である職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮、職場で使用する機器の整備等の措置が可能となるよう財政措置を行う。
- ・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。以下、同じ。）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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- ・本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

| | | | |
|---|-------|------|----|
| 機関名 | 議会事務局 | 任命権者 | 議長 |
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| 議会事務局においては、職員総数が10人未満の小規模な機関であり、現在障がい者である職員は配属されていないが、人事異動により配属となった場合や、職員が中途障がい者になった場合などは適切な対応をしていく必要がある。 | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として議会事務局次長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見直しについて検討する。 ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。 ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、相談先を職員に周知し、必要に応じ、市長部局と連携を図る。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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、奈良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。 ・ 市長部局が実施する障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修について、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。 | | | |
| 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がいにより従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談する等、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。 | | | |
| 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がい者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 | | | |
| その他 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 | | | |

| | | | |
|---|----------|------|-------|
| 機関名 | 教育委員会事務局 | 任命権者 | 教育委員会 |
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| <p>採用・定着状況について概ね順調であり、満足度についても100%を達成しているが、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p> <p>教育委員会事務局の職員の内、障がい者である職員は5人未満であるため、障害者職業生活相談員の選任義務は生じないが、選任義務が生じた際は、適切な対応をする必要がある。</p> <p>また、都道府県教育委員会の任命権者に任命され、就業場所が本市の教育委員会の機関である小・中学校については、都道府県教育委員会と連携を密にして、必要な合理的配慮を行う必要がある。</p> | | | |
| 目標 | | | |
| 満足度に関する目標 | | | |
| <p>【満足度】</p> <p>やや不満・不満の職員0%（令和元年度時点 0%）</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障がい者である職員（新規採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理（令和2年度4月は行わない。）</p> | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>（1）組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として教育委員会事務局職員の人事担当課長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見直しについて検討する。 ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。 ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、相談先を職員に周知し、必要に応じ、市長部局と連携を図る。 <p>（2）人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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、奈良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。 ・ 障がい者である職員が配属されている所属の職員を中心に、障がい者を支援するための各種講習の受講案内を行い、参加を募る。 ・ 市長部局が実施する障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修について、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。 | | | |
| 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 現に勤務する障がい者である職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職 | | | |

務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

- ・新規採用又は人事異動等必要に応じ、人事担当課職員は面談を行い、障がい者である職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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

- ・必要に応じ、人事担当課職員は障がい者である職員と面談等することにより必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
- ・なお、措置を講じるにあたっては、障がい者で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。

(2) 働き方

- ・出退勤時の移動による制約が課されないテレワーク勤務がより促進されるよう、ICT環境や勤務に関するルール整備に取り組み、利用啓発を図る。
- ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(3) キャリア形成

- ・障がい者である職員の希望等により、キャリア形成に係る支援を行う。

(4) その他の人事管理

- ・必要に応じ、人事担当課職員は障がい者である職員と面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ・障がい者である職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮、職場で使用する機器の整備等の措置が可能となるよう財政措置を行うよう努める。
- ・中途障がい者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- ・本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
- ・課題に述べたとおり、都道府県教育委員会の任命権者に任命される小・中学校で就業する職員については、都道府県教育委員会と連携を密にして、必要な合理的配慮を行う。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

| 機関名 | 選挙管理委員会事務局 | 任命権者 | 選挙管理委員会委員長 |
|---|------------|------|------------|
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| 選挙管理委員会事務局においては、職員総数が10人未満の小規模な機関であり、現在障がい者である職員は配属されていないが、人事異動により配属となった場合や、職員が中途障がい者になった場合などは適切な対応をしていく必要がある。 | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として選挙管理委員会事務局長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見直しについて検討する。 ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。 ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、相談先を職員に周知し、必要に応じ、市長部局と連携を図る。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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、奈良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。 ・ 市長部局が実施する障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修について、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。 | | | |
| 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がいにより従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談する等、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。 | | | |
| 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がい者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 | | | |
| その他 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 | | | |

| 機関名 | 監査委員事務局 | 任命権者 | 代表監査委員 |
|--|---------|------|--------|
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| 監査委員事務局においては、職員総数が10人未満の小規模な機関であり、現在障がい者である職員は配属されていないが、人事異動により配属となった場合や、職員が中途障がい者になった場合などは適切な対応をしていく必要がある。 | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見直しについて検討する。 ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。 ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、相談先を職員に周知し、必要に応じ、市長部局と連携を図る。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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、奈良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。 ・ 市長部局が実施する障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修について、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。 | | | |
| 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がいにより従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談する等、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。 | | | |
| 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がい者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 | | | |
| その他 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 | | | |

| | | | |
|---|----------|------|-------|
| 機関名 | 農業委員会事務局 | 任命権者 | 農業委員会 |
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| <p>農業委員会事務局においては、職員総数が10人未満の小規模な機関であり、現在障がい者である職員は配属されていないが、人事異動により配属となった場合や、職員が中途障がい者になった場合などは適切な対応をしていく必要がある。</p> | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として農業委員会事務局長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見直しについて検討する。 ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。 ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、相談先を職員に周知し、必要に応じ、市長部局と連携を図る。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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、奈良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。 ・ 市長部局が実施する障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修について、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。 | | | |
| 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がいにより従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談する等、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。 | | | |
| 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がい者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 | | | |
| その他 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 | | | |

| | | | |
|--|-------------|------|---------|
| 機関名 | 上下水道部（水道事業） | 任命権者 | 水道事業管理者 |
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| <p>上下水道部（水道事業）の職員の内、障がい者である職員は5人未満であるため、障害者職業生活相談員の選任義務は生じないが、選任義務が生じた際は、適切な対応をする必要がある。また職員が中途障がい者になった場合などは適切な対応をしていく必要がある。</p> | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として水道の事務部局の人事担当課長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見直しについて検討する。 ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。 ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、相談先を職員に周知し、必要に応じ、市長部局と連携を図る。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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、奈良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。 ・ 市長部局が実施する障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修について、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。 | | | |
| 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がいにより従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談する等、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。 | | | |
| 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がい者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 | | | |
| その他 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 | | | |

| | | | |
|--|------|------|-----|
| 機関名 | 消防本部 | 任命権者 | 消防長 |
| 障がい者雇用に関する課題 | | | |
| 消防においては、現在、障がいのある職員の配属はないが、人事異動により配属となった場合や、職員が中途障がい者になった場合などには適切な対応が必要である。 | | | |
| 取組内容 | | | |
| 障がい者の活躍を推進する体制整備 | | | |
| <p>(1) 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として消防の事務部局の人事担当課長を選任し、年1回以上実施状況を把握し、見直しについて検討する。 ・ 指針に基づく取組の実施状況の点検等を適切に行うための体制作りを図る。 ・ 障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当課職員を相談先として確保するとともに、相談先を職員に周知し、必要に応じ、市長部局と連携を図る。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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、奈良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。 ・ 市長部局が実施する障がい者差別解消に係るあいさポーター養成研修について、未受講者へ受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。 | | | |
| 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がいにより従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談する等、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。 | | | |
| 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 中途障がい者について、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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 | | | |
| その他 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 | | | |