

第2期生駒市役所障がい者任用指針

令和7月3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	10

※本指針では、国の法令や計画等の名称や用語を除き、障がいのある人を「障がい者」と表記しています。

生駒市役所障がい者任用指針

Ⅰ はじめに

令和元年6月に、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「法」という。）が改正され、地方公共団体は自ら率先して障がい者を雇用することや、障がい者の雇用について事業主、その他国民一般の理解を高めるほか、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計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）の作成が義務付けられました。

障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業しまたは同一の職場に長期に定着するだけでなく、すべての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

特に、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、法第7条の3第1項の規定に基づき、令和2年11月に「生駒市役所障がい者任用指針」（以下「第1期指針」という。）を障害者活躍推進計画として位置づけて策定し、障がい者任用や環境整備等の積極的な取組を行ってきました。

第1期指針の計画期間が令和7年3月末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえた上で、令和7年度から令和11年度までを計画期間とする「第2期生駒市役所障がい者任用指針」を策定し、障がい者である職員が自分の能力を発揮し、障がいの種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備等に取り組んでいきます。

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

生駒市農業委員会会長

生駒市消防長

2 指針の計画期間

前回の「生駒市役所障がい者任用指針」では、令和2年度から令和6年度までを計画期間と定め、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施し、障がい者の任用や定着支援、環境整備を図ってきました。本計画は、前回の計画を踏まえつつ障がい者の活躍の場の維持・拡大を目指し、令和7年度から令和11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、または職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）のことであります。

4 指針の推進体制等

本市では、継続的に障がい者任用を進めるため、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、必要に応じて指針の作成・変更、指針に基づく取組の実施状況や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ったりする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て、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・関係を整理して、障がい者である職員のサポート体制づくりを図ります。

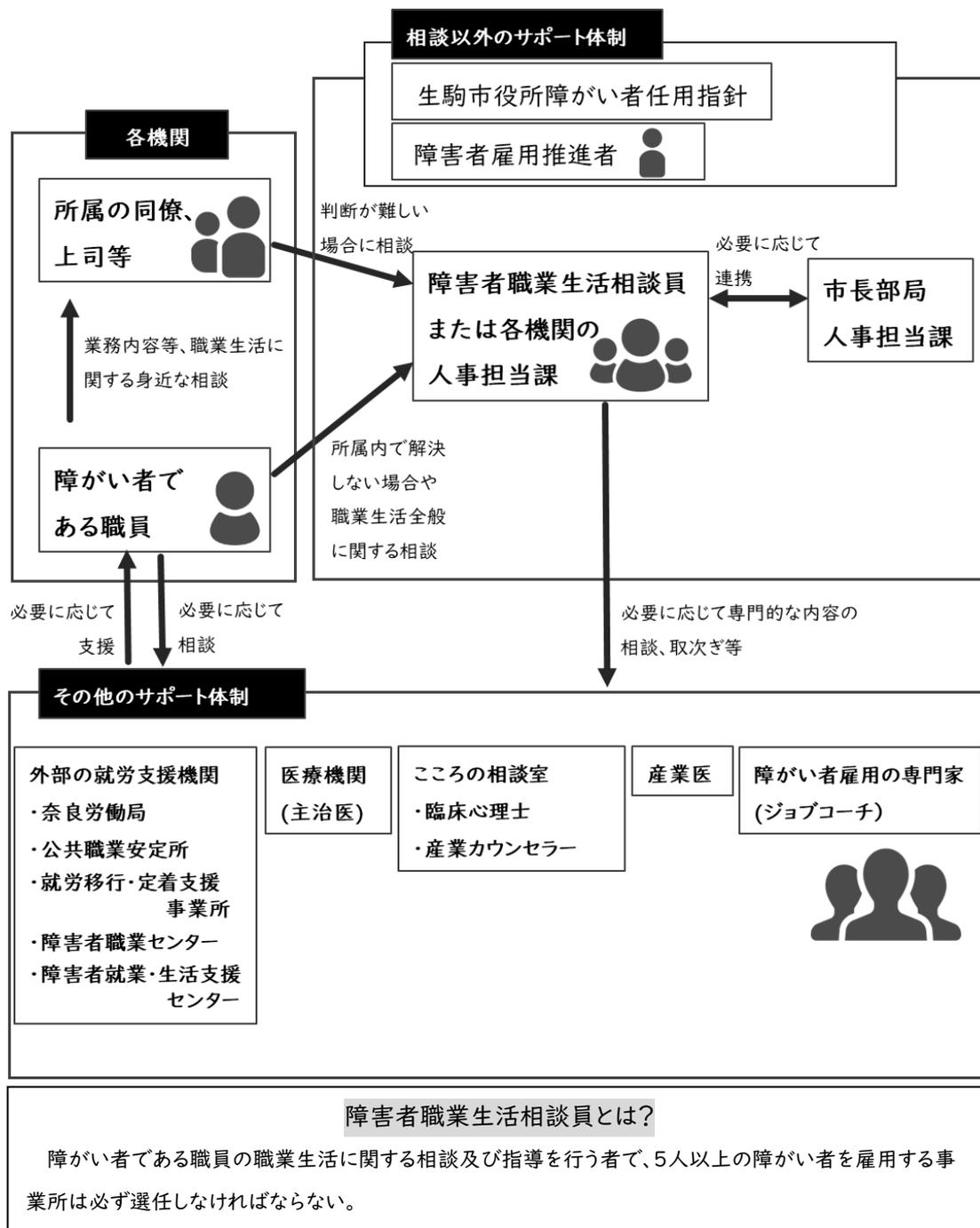
障害者雇用推進者とは？

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、設備の設置また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、部局ごとに選任しており、市長部局の人事担当課長、議会事務局次長、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うち上席の者、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、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。

指針はグループウェア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する。

《参考イメージ図》障がい者である職員のサポート体制



※各機関の人事担当課とは、令和7年3月末現在では、市長部局は人事課、教育委員会事務局は教育総務課、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。

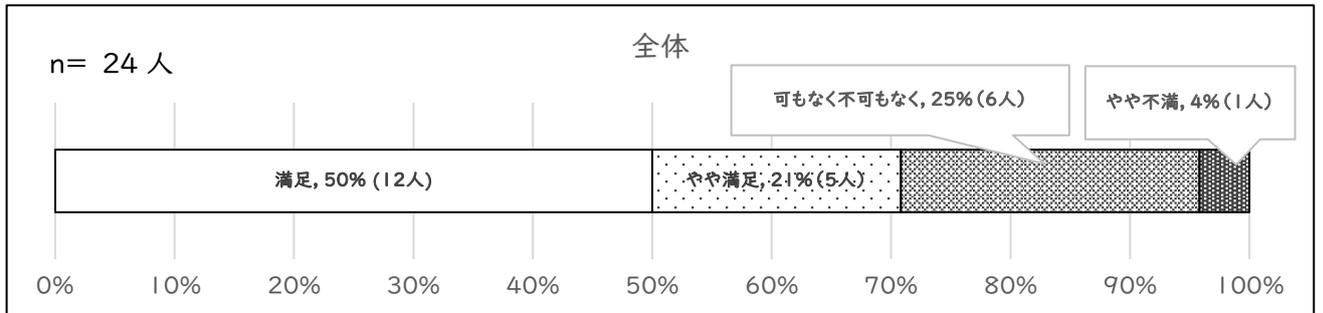
5 本市における現状

◆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、配属されている所属の職員とともに今後必要となる支援等を把握するため、令和6年3月末時点で障がい者である職員、配属されている所属の所属長及び障がい者である職員を主にフォロー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、生駒市役所全体の障がい者に対する就労環境や、所属での配慮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】

◇生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価（障がい者である職員の回答）



全体評価の理由

（満足）

- ・自分のペースで仕事ができる。忙しい時期はバタバタするが、余裕を持てる環境にあるので安心して仕事ができる。
- ・面談やナビゲーションブックなどで配慮について共有することで、働きやすい環境が構築されているという風を感じている。
- ・不安な点を聞いてもらえたり、困ったことがないかなど、体調の変化を確認してもらえたりする面談が定期的にあるから満足している。
- ・ステップアップ制度を創設するなどして、障がい者と健常者双方にとってより良い職場環境作りに努めている。

（やや満足）

- ・体調が優れない時であっても、休みを取りやすい。
- ・業務への配慮や、サポートをしていただけており、現在は特性を考慮に入れてサポートしていただいているため、大変助かっている。

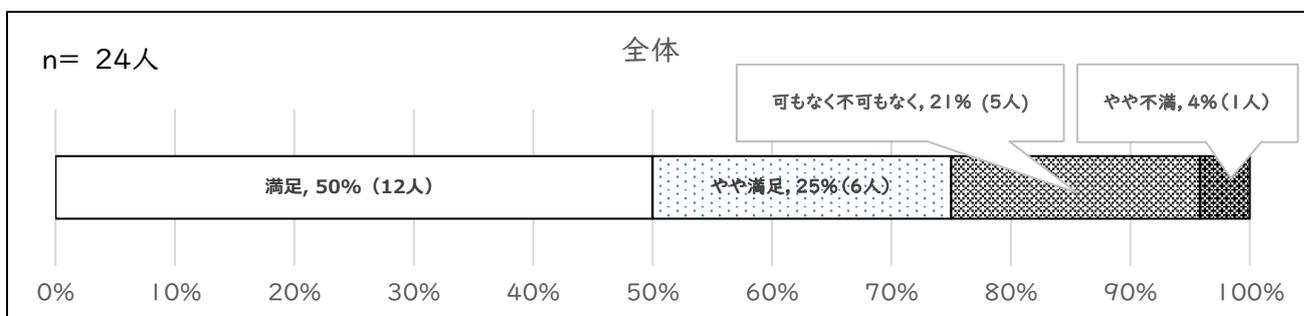
（可もなく不可もなく）

- ・事務室においては申請書などをはじめとした書類等が多く、机やパソコンも多いことから通路が狭く、歩行が難しい箇所がある。

(やや不満)

・表面上健常者と変わらないので、障がいの有無に関係なく重労働的な業務もあり、断り切れず行えば後で身体に負担がかかり大変な事になることもある。

◇現在の所属におけるあなたが持つ障がいに対する配慮の評価(障がい者である職員の回答)



(満足)

・優先順位や忘れ物等、障がいの特性上苦手なことに関して注意喚起をしてもらって、より働きやすくなったため。

・業務内容を丁寧に教育してもらい、習得のペースに合わせて、担当を変えたり増やしたりと柔軟に対応してもらっている。

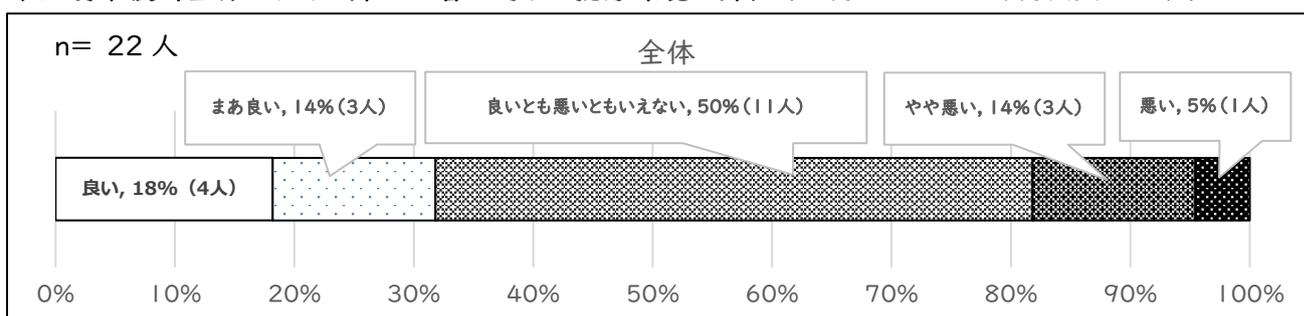
(可もなく不可もなく)

・悪天候時にはリモートワークを選択する等できれば、より働きやすいだろうと思う。

(やや不満)

・忙しい部署のせいでもあるが、あまり配慮してもらえず、一時期体調を崩しかけた。

◇生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(配属されている所属職員の回答)



(良い)

・配属前の事前ヒアリングや受け入れ先との調整などを丁寧に行っているため。

・障がい者任用と定着支援に力を入れているため。

(まあ良い)

・定期的に障がい者本人と所属長にヒアリングを実施し、より働きやすい職場環境についてのケアを行っているため。

(良いとも悪いとも言えない)

・市役所全体としてはステップアップ雇用の制度や配慮がされている。所属においては依頼できる業務が限定されている。本人の能力が発揮できる業務かは不明で、本人の能力が発揮できる業務を探りフォローしていく体制はない。

・事務室内の広さがまちまちで、障がいを持つ方が移動したり、作業したりするには不十分なところがたくさんある。

(やや悪い)

・市役所全体として実質的な人数減となり、個々の負担増となっている職場が多い中、様々な問題を抱えている障がい者の支援をする受け入れ体制が整っているかといえば疑問がある。

・職員定数にカウントされているが、業務を進める中で1人では完結させることが不可能であるため常に周りの職員がフォローをしている。障がい者を配置する場合には、職員の加配が必要であると考え。

(悪い)

・事前に障がい者であることを聞いていなかったため、十分な配慮ができていたかわからなかった。庁舎がバリアフリーでない。

◇要望等

〈配属されている所属職員の回答〉

・周囲の相当なサポートが必要。ジョブコーチも含め色々な相談はさせていただきたい。

・事務室が狭小である所属もあり、今後ますますその状況は膨らんでくると考えられることから、事務室のさらなるスリムアップ運動が必要と考える。

・障がいの内容によりどうしてもなじまない業務がある。周りのフォローで何とか前に進んでいるように見えても、本人も周りも大きな負担になっている。

障がい者である職員の生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価では、『満足』・『やや満足』と回答した職員は全体の約71%でしたが、『可もなく不可もなく』と回答した職員は25%、また『やや不満』と答えた職員は約4%であり、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。

さらに、アンケートでは障がい者である職員だけでなく、配属されている所属の職員(管理職およびフォロー担当職員)にも生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価を実施したことで、障がい者である職員をフォローする職員の人員配置等の要望があることも把握することができました。

要望等を踏まえ、人事異動の際は障がい者である職員の障がい特性を理解した配属にすることや、人事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、相談体制を整備して

要望をしやすい環境作りが必要であることが分かりました。

◆職員の任用

(業務調査)

令和3年度に本市での新たな業務の可能性を探るため、知的障がい者や精神障がい者を想定した全庁的な業務調査を実施しました。その際、業務時期や業務レベル等も含めて分類分けを行い、データ入力や発送業務等担当可能な業務を洗い出しました。

(採用試験)

障がい種別を問わず障がい者を対象とした採用試験では、申込受付時に試験を行う上での必要な配慮についてのアンケートを行っています。

また、令和3年度に業務内容を限定した障がい者対象の採用試験を実施して、知的障がい者や精神障がい者を会計年度任用職員として任用しました。試験では、面接試験とともに実技試験を導入することで、業務遂行能力をよりの確に評価できるようになりました。

さらに、令和5年度から本市の会計年度任用職員として、一定期間勤務している障がい者である職員について、人事評価や面接試験等の選考で職務能力を評価して、任期付短時間勤務または任期の定めのない技能職員への登用を可能とする「ステップアップ制度」を導入しました。

(採用前面談)

配属にあたっては、障がい者である職員と配属先の職員、就労支援機関、人事担当課等で面談を実施しています。面談では、本人が作成したナビゲーションシートをもとに自分の特徴等を説明してもらうことで、関係者間での共通理解を深めて、業務の調整を行っています。

(入庁後面談)

入庁後も定期的に、障がい者である職員と配属先の職員、就労支援機関、人事担当課等で面談を実施しています。課題が生じた場合は、就労支援機関のほかに障がい者支援の専門知識を有する外部専門家に委託し、随時アドバイスを受けられる体制を構築して速やかに対応しています。

◆障がいに対する理解の促進

平成25年度から障がい者の一般就労に向けた職業生活における基本的知識や習慣等の理解を深め、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た、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、平成26年度から障がい者への必要な配慮を理解し、支援ができる職員を養成するために、障がい者差別解消に係るあいさつ・サポーター養成研修を継続的に行っています。さらに、令和2年度から手話が言語であることの普及や、障がい特性に応じた多様なコミュニケーション手段の理解促進のための研修も開始しました。

令和3年度には、職場で障がい特性に対する理解や、共に働く上での配慮に関する研修として、精神・発達障害者しごとサポーター研修を開催しました。令和6年度には、外部の障がい者雇用にかかる専門家による研修を実施して、障がい者の活躍推進に係る職員理解を進めています。

また、障害者就労施設等から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するとともに、令和5年度からは、障がい者理解啓発や授産品販売の機会創出を目指し、市役所にて、市内障がい者就労施設が手掛ける商品の出張販売イベント「いこふく出張所」を開始しました。

◆雇用率

市全体としての令和6年6月時点の実雇用率は、2.73%です。

※令和6年6月時点では、実雇用率が法定雇用率(2.8%)より低くなっていますが、同年9月に新たに任用したことにより、令和6年9月時点では法定雇用率を達成しています。

◆定着率

直近の正規職員の定着率(採用から3年後)は、下記のとおりです。障がい者である職員の定着率は、採用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。

	正規職員※任期無し常勤のみ			正規職員のうち、障がい者である職員		
	採用人数	採用3年後の人数	定着率	採用人数	採用3年後の人数	定着率
令和5年度採用職員	42人	41人	97.6%	-	-	-
令和4年度採用職員	48人	43人	89.6%	2人	2人	100%
令和3年度採用職員	28人	27人	96.4%	-	-	-
令和2年度採用職員	26人	25人	96.2%	-	-	-
平成31年度採用職員	47人	41人	87.2%	1人	1人	100%
平成30年度採用職員	32人	28人	87.5%	2人	2人	100%
平成29年度採用職員	37人	34人	91.9%	2人	1人	50%
平成28年度採用職員	33人	32人	97.0%	1人	1人	100%

会計年度任用職員の定着率（採用から1年後）は、次のとおりとなっています。障がい者である職員の定着率は、正規職員と同様に採用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。

	会計年度任用職員のうち、障がい者である職員		
	採用人数	採用1年後の人数	定着率
令和6年度採用職員	2人	2人	100%
令和5年度採用職員	4人	3人	75.0%
令和4年度採用職員	8人	6人	75.0%

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行っています。そのため、採用に関する目標や定着率に関する目標は、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 of 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 of 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。</p> <p>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満・不満の職員 0% (令和元年度時点 10%)</p> <p>【現在の所属におけるあなたが持つ障がいに対する配慮の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満の職員 6%</p> <p>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(配属されている所属職員の回答)】 やや悪いの職員 14%・悪いの職員 5%</p> <p>障がい者である職員からの評価は不満の声が少ない反面、配属されている所属の職員の市役所全体への評価では、「やや悪い」14%、「悪い」5%である。障がい者である職員の活躍のためには、本人の障がい特性の把握や本人の能力に応じた業務の見極め、活躍の基本となる職務の選定や創出、障がい者である職員が配属されている所属の職員へのフォロー体制の充実といった更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>			
目標			
満足度に関する目標			
<p>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満・不満の職員0% (令和6年3月時点 やや不満・不満の職員0%)</p> <p>【現在の所属におけるあなたが持つ障がいに対する配慮の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満・不満の職員0% (令和6年3月時点 やや不満の職員 6%・不満の職員0%)</p> <p>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(配属されている所属職員の回答)】 やや不満・不満の職員0% (令和6年3月時点 やや不満の職員 14%・不満の職員 5%)</p> <p>(評価方法) 毎年3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て、実状把握・進捗管理。</p>			
定着率に関する目標			
<p>不本意な離職者(不本意な離職とは本人の責に依らない職場環境への不適応を原因とする)を極力生じさせない。(令和6年10月時点で、過去5年の退職者のうち 該当者0名。)</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> <p>・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て、見直しを検討する。</p>			

<ul style="list-style-type: none"> ・指針に基づく取組の実施状況を適切に点検する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に、障害者職業生活相談員だけでなく、人事担当課の職員を相談先とするとともに障がい者である職員に周知する。 <p>(2) 人材面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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つリーダー養成研修を開催し、未受講者に受講を促進し、障がい者への配慮ができる職員を増やす。
<p>障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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、組織内アンケート等を活用した職務を選定及び創出する。 ・新規採用や人事異動等必要に応じて、障害者職業生活相談員また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ないかの点検を行う。 ・中途障がい(在職中の疾病・事故等による障がい)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、就労支援機関等に相談する等、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。 <p style="text-align: center;">障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>(1) 職務環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員または人事担当課職員は、必要に応じて障がい者である職員と定期的に面談等することにより、必要な配慮等を把握して継続的に必要な措置を講じる。 ・措置を講じる場合は、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。 ・障がい者である職員が能力を発揮して円滑に業務ができるよう、必要となる就労支援機器の導入を行う。 ・基礎的環境整備として、障がい者である職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 (エレベーターや多目的トイレは設置済) <p>(2) 募集・採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の職場体験受け入れ事業を積極的に行い、障がい者への理解を深め、障がいに応じた業務や受け入れ可能な所属を増やす。 ・採用選考では、申込時に障がい特性に応じた試験上必要な配慮を把握して、障がい者からの要望を踏まえて障がい特性への合理的配慮を行う。 ・会計年度任用職員としての採用試験では、試験前または試験中に実技で業務を経験してもら

う。また、正規職員の採用においても仕組みを検討する。

- ・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て特別支援学校や障がい者支援施設へのアプローチも行き、採用予定者が配属候補となる職場や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、その業務の種類や性質等を考慮し、任期付職員や会計年度任用職員等の形態での任用を行う。
- ・障がいの態様・特性によって、筆記、面接、実技等適切な試験方法を吟味し、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、障がい者の障がい特性・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、また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。
- ・正規職員への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、本人の希望に応じて採用前に、会計年度任用職員として勤務することについて案内する。その場合、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更に促進されるように、障がい者である職員にはより一層の配慮を検討し、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等の各種休暇や柔軟な働き方ができる時差出勤制度の利用を促進する。
- ・会計年度任用職員については、本人の希望に応じて勤務時間を段階的に延長していく。

(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。
- ・正規職員の採用に加えて、意欲や能力に応じて非常勤職員から正規職員への転換を促進する。
- ・人事評価の業績目標の設定を行う場合は、障がい者のキャリア形成や人事管理の観点から業務に関して様々な目標を設定する。

(5) その他の人事管理

- ・障害者職業生活相談員または人事担当課職員は、必要に応じて障がい者である職員と面談を実施し、状況の把握や体調への配慮を行う。

- ・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。
- ・障がい者全員に対して、入庁前に「ナビゲーションシート」を作成してもらい、配属先の所属の職員との面談を実施し、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て、適切な支援や配慮を講じる。
- ・障がい者である職員の障がい特性や個性に応じて担当業務を替えるだけでなく、職務の選定（既存業務の切り出し等）や創出を行う等、多様な業務を経験できるような人事配置を検討する。
- ・外部の障がい者雇用の専門家による障がい者である職員の職場適応や定着支援、人事担当者及び障がい者と共に働く上司と同僚に対する助言、相談支援を実施する。

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	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等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			
(1) 組織面			
<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て、見直しを検討する。 ・指針に基づく取組の実施状況を適切に点検する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、人事担当課の職員を相談先にするとともに、障がい者である職員に周知し、必要に応じて市長部局と連携を図る。 			
(2) 人材面			
<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、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は、未受講者に受講を促し、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、就労支援機関等に相談する等、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。 ・障がい者である職員が能力を発揮し円滑に業務ができるよう、必要となる就労支援機器の導入を行う。 			
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>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。</p> <p>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満 20%・不満の職員0% (令和元年度時点 0%)</p> <p>【現在の所属におけるあなたが持つ障がいに対する配慮の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満の職員 0%・不満の職員 0%</p> <p>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(配属されている所属職員の回答)】 やや悪いの職員 25%・悪いの職員 0%</p> <p>障がい者である職員からの評価は不満の声が少なく、市役所全体・所属内どちらも満足と回答した人が80%を超える等、周囲の職員を含めて障がい者である職員への配慮が特に確保されている。</p> <p>ただし、配属されている所属職員の市役所全体への評価では、「悪い」は0%であるものの、「やや悪い」14%であり、障がい者である職員の活躍のためには、本人の障がい特性の把握や本人の能力に応じた業務の見極め、活躍の基本となる職務の選定や創出、障がい者である職員が配属されている所属の職員へのフォロー体制の充実といった更なる体制整備や各種取組が必要である。</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>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満・不満の職員0% (令和6年3月時点 やや不満の職員 20%・不満の職員0%)</p> <p>【現在の所属におけるあなたが持つ障がいに対する配慮の評価(障がい者である職員の回答)】 やや不満・不満の職員0% (令和6年3月時点 やや不満の職員 0%・不満の職員0%)</p> <p>【生駒市役所全体における障がい者に対する就労環境の評価(配属されている所属職員の回答)】 やや悪い・悪いの職員0% (令和6年3月時点 やや不満の職員 25%・不満の職員0%)</p> <p>(評価方法) 毎年3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、実状把握・進捗管理。</p>			
定着率に関する目標			
不本意な離職者(不本意な離職とは本人の責に依らない職場環境への不適応を原因とする)を極力			

生じさせない。(令和6年10月時点で、過去5年の退職者のうち 該当者 0名。)

取組内容

障がい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て、見直しを検討する。
- ・指針に基づく取組の実施状況を適切に点検する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、人事担当課の職員を相談先にするとともに、障がい者である職員に周知し、必要に応じて市長部局と連携を図る。

(2) 人材面

- ・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、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は、未受講者に受講を促し、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

- ・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。
- ・新規採用や人事異動等必要に応じて、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う。
- ・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、就労支援機関等に相談する等、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

(1) 職務環境

- ・人事担当課職員は、必要に応じて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て継続的に必要な措置を講じる。
- ・措置を講じる場合は、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。
- ・障がい者である職員が能力を発揮して円滑に業務ができるよう、必要となる就労支援機器の導入を行う。

(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更に促進されるように、障がい者

である職員にはより一層の配慮を検討し、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等の各種休暇や柔軟な働き方ができる時差出勤制度の利用を促進する。
- ・会計年度任用職員については、本人の希望に応じて勤務時間を段階的に延長していく。

(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。
- ・正規職員の採用に加えて、意欲や能力に応じて非常勤職員から正規職員への転換を促進する。
- ・人事評価の業績目標の設定を行う場合は、障がい者のキャリア形成や人事管理の観点から業務に関して様々な目標を設定する。

(4) その他の人事管理

- ・人事担当課職員は、必要に応じて障がい者である職員と面談を実施し、状況の把握や体調への配慮を行う。
- ・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。
- ・障がい者全員に対して、入庁前に「ナビゲーションシート」を作成してもらい、配属先の職員との面談を実施し、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。
- ・障がい者である職員の障がい特性や個性に応じて担当業務を替えるだけでなく、職務の選定（既存業務の切り出し等）や創出を行う等、多様な業務を経験できるような人事配置を検討する。
- ・外部の障がい者雇用の専門家による障がい者である職員の職場適応や定着支援、人事担当者及び障がい者と共に働く上司と同僚に対する助言、相談支援を実施する。
- ・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等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			
(1) 組織面			
<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て、見直しを検討する。 ・指針に基づく取組の実施状況を適切に点検する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、人事担当課の職員を相談先にするとともに、障がい者である職員に周知し、必要に応じて市長部局と連携を図る。 			
(2) 人材面			
<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、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は、未受講者に受講を促し、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、就労支援機関等に相談する等、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。 ・障がい者である職員が能力を発揮し円滑に業務ができるよう、必要となる就労支援機器の導入を行う。 			
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	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			
<p>監査委員事務局は、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等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て、見直しを検討する。 ・指針に基づく取組の実施状況を適切に点検する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、人事担当課の職員を相談先にするとともに、障がい者である職員に周知し、必要に応じて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、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ぽーター養成研修については、未受講者に受講を促し、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、就労支援機関等に相談する等、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。 ・障がい者である職員が能力を発揮し円滑に業務ができるよう、必要となる就労支援機器の導入を行う。 			
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	農業委員会事務局	任命権者	農業委員会会長
障がい者雇用に関する課題			
<p>農業委員会事務局は、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等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て、見直しを検討する。 ・指針に基づく取組の実施状況を適切に点検する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、人事担当課の職員を相談先にするとともに、障がい者である職員に周知し、必要に応じて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、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つリーダー養成研修については、未受講者に受講を促し、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、就労支援機関等に相談する等、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。 ・障がい者である職員が能力を発揮し円滑に業務ができるよう、必要となる就労支援機器の導入を行う。 			
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	消防本部	任命権者	消防長
障がい者雇用に関する課題			
現在、消防では、障がい者で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等に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			
(1) 組織面			
<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て、見直しを検討する。 ・指針に基づく取組の実施状況を適切に点検する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、人事担当課の職員を相談先にするとともに、障がい者である職員に周知し、必要に応じて市長部局と連携を図る。 			
(2) 人材面			
<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、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は、未受講者に受講を促し、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、就労支援機関等に相談する等、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。 ・障がい者である職員が能力を発揮し円滑に業務ができるよう、必要となる就労支援機器の導入を行う。 			
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。 			