

## 第二次豊中市障害者活躍推進計画

機関名	豊中市 教育委員会 市議会事務局 選挙管理委員会事務局 監査委員事務局 消防局 上下水道局 市立豊中病院																																						
任命権者	豊中市長 教育委員会 議会の議長 選挙管理委員会 代表監査委員 消防長 上下水道事業管理者 病院事業管理者																																						
計画期間	令和6年（2024年）4月1日～令和10年（2028年）3月31日																																						
前計画の振り返り（目標の達成状況・主な取組内容）	<p>※は令和4年度実績としています。</p> <p>①採用に関する目標</p> <p><b>【実雇用率】</b>（各年6月1日） （令和2年4月時点法定雇用率 2.5%、令和5年6月時点法定雇用率 2.6%）</p> <p>〈目標内容と達成状況〉</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 20%;">令和5年度目標値</th> <th style="width: 20%;">策定当初</th> <th style="width: 30%;">令和5年度実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>豊中市</td> <td>2.6%以上</td> <td>2.78%</td> <td>3.10%</td> </tr> <tr> <td>教育委員会</td> <td>法定雇用率以上</td> <td>2.11%</td> <td>2.74%</td> </tr> <tr> <td>上下水道局</td> <td>法定雇用率以上</td> <td>2.75%</td> <td>3.23%</td> </tr> <tr> <td>市立豊中病院</td> <td>法定雇用率以上</td> <td>1.67%</td> <td>2.55%</td> </tr> <tr> <td>合算</td> <td>2.6%以上</td> <td>2.55%</td> <td>2.98%</td> </tr> </tbody> </table> <p>〈主な取組内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者を対象とした採用試験を実施し、積極的な障害者雇用に努めました。</li> <li>・令和5年度から、会計年度任用職員の募集において障害区分を廃止しました。</li> </ul> <p><b>【身体障害者を対象とした採用試験の募集人数における応募倍率】</b></p> <p>〈目標内容と達成状況〉</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 20%;">令和5年度目標値</th> <th style="width: 20%;">策定当初</th> <th style="width: 30%;">令和5年度実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常勤職員</td> <td>2倍以上</td> <td>1倍</td> <td>3.5倍</td> </tr> <tr> <td>会計年度任用職員</td> <td>2倍以上</td> <td>1倍</td> <td>4.6倍</td> </tr> </tbody> </table> <p>（注）会計年度任用職員採用試験の令和5年度実績は知的障害者・精神障害者の応募も含む。</p> <p>〈主な取組内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受験要件において「豊中市内在住」を廃止しました。</li> <li>・常勤職員の採用試験における年齢要件を引き上げ、39歳としました。</li> <li>・会計年度任用職員の採用試験において、令和5年度より、障害の種別によらず受験可能としました。</li> </ul> <p>②定着に関する目標</p> <p>〈目標内容〉</p> <p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p>				令和5年度目標値	策定当初	令和5年度実績	豊中市	2.6%以上	2.78%	3.10%	教育委員会	法定雇用率以上	2.11%	2.74%	上下水道局	法定雇用率以上	2.75%	3.23%	市立豊中病院	法定雇用率以上	1.67%	2.55%	合算	2.6%以上	2.55%	2.98%		令和5年度目標値	策定当初	令和5年度実績	常勤職員	2倍以上	1倍	3.5倍	会計年度任用職員	2倍以上	1倍	4.6倍
	令和5年度目標値	策定当初	令和5年度実績																																				
豊中市	2.6%以上	2.78%	3.10%																																				
教育委員会	法定雇用率以上	2.11%	2.74%																																				
上下水道局	法定雇用率以上	2.75%	3.23%																																				
市立豊中病院	法定雇用率以上	1.67%	2.55%																																				
合算	2.6%以上	2.55%	2.98%																																				
	令和5年度目標値	策定当初	令和5年度実績																																				
常勤職員	2倍以上	1倍	3.5倍																																				
会計年度任用職員	2倍以上	1倍	4.6倍																																				

〈主な取組内容〉

- ・障害の特性や本人の適性をふまえた職場配属を行いました。
- ・障害のある新規採用職員等について面談を実施し、職場環境の整備に向けた検討を行いました。
- ・障害のある職員の相談窓口を設定し、チラシを庁内情報共有システムに掲載するなどの広報活動を行いました。

③キャリア形成に関する目標

【精神障害者チャレンジ雇用職員の民間企業等への就業移行者数※】

〈目標内容と達成状況〉

令和5年度目標値	策定当初	令和4年度実績
累計3名	-	累計3名

〈主な取組内容〉

- ・所属課や本人・支援者と定期的に面談を行い、業務の状況や体調の変化に気づき、早期に対応することで、就労継続できる環境づくりに取り組みました。
- ・就労継続と求職活動の両面の課題に対し、支援を実施しました。

【知的障害者就労支援事務の従事業務件数※】

〈目標内容と達成状況〉

令和5年度目標値	策定当初	令和4年度実績
200件	-	227件

〈主な取組内容〉

- ・令和2年度から知的障害者チャレンジ雇用を開始し、本人および支援者と定期的に面談を実施するなど、就労を継続するための支援を行うとともに、ハローワークや障害者就業・生活支援センターと連携し、求職活動の支援を実施しました。
- ・令和4年12月から新たに高速カラープリンターを設置し、従事業務を拡大しました。

④職場の障害者に対する理解促進に関する目標

〈目標内容〉

職場における障害者の理解研修会の実施

令和5年度目標値	策定当初	令和5年度実績
1回以上実施	実施	実施

〈主な取組内容〉

- ・豊中市全機関の職員を対象に、障害者の就労についての理解と認識を深めるための研修を実施しました。
- ・研修受講者のうち希望者に対し、ハローワーク職員と個別相談の機会を設定しました。

⑤障害者の活躍の場の拡大推進に関する目標

【障害者職場実習受け入れ※】

〈目標内容と達成状況〉

	令和5年度目標値	策定当初 (平成30年度)	令和4年度実績
実習職場数	28か所	23か所	23か所
実習人数	38人	30人	28人

〈主な取組内容〉

- ・実習生の受け入れが可能な職場で障害のある人が業務を体験する場を提供しました。
- ・これまで受け入れのない職場でも受け入れをしてもらえるよう事業の周知をしました。
- ・実習後に一般就労へ繋げた事例などを紹介し、受け入れ人数・時間の拡大を各課に提案しました。

【障害者優先調達推進法に基づく調達指針の運用※】

〈目標内容と達成状況〉

	令和5年度目標値	策定当初 (平成30年度)	令和4年度実績
障害者就労施設等から市が調達した物品の額	現水準以上	3,007,435円	1,950,304円
障害者就労施設等から市が調達した役務の額	現水準以上	29,115,783円	26,749,618円

〈主な取組内容〉

- ・障害者施設等からの物品及び役務の調達を推進することにより、障害者施設等で働く障害のある人の経済基盤の安定につなげるようにしました。
- ・ホームページ以外でも市職員が調達内容を確認できるように、庁内情報共有システム内に調達内容一覧を掲載しました。

課題

- ・4機関合算で法定雇用率を達成していますが、障害者雇用率及び除外率の改定に向けて、職域拡大に取り組むなど、より積極的に障害者雇用を推進する必要があります。
- ・障害特性等を踏まえた職務内容や作業環境の設定、合理的配慮の提供等を検証・検討して職域を拡大するとともに、障害のある人の就労の仕組みづくりが必要です。
- ・障害者優先調達推進法に基づく調達指針の運用について、実績額が低いことが課題であり、その要因としては発注方法の認知不足が考えられます。

目標	<b>① 採用に関する目標</b>	
	<p><b>【実雇用率】</b>（各年 6 月 1 日）</p> <p>市全体として法定雇用率を上回るとともに、各任命権者機関単位でも法定雇用率を上回ることを目標とします。</p> <p>豊中市            法定雇用率以上（令和 5 年度 3.10%）</p> <p>教育委員会      法定雇用率以上（令和 5 年度 2.74%）</p> <p>上下水道局      法定雇用率以上（令和 5 年度 3.23%）</p> <p>市立豊中病院    法定雇用率以上（令和 5 年度 2.55%）</p> <p>合算              法定雇用率以上（令和 5 年度 2.98%）</p> <p>※ 豊中市、教育委員会、上下水道局、市立豊中病院は人的関係が緊密であることから、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、法という。）第 42 条に基づく特例により 4 機関合算で法定雇用率の達成をめざしています。</p>	
	<p><b>【採用選考試験受験者数】</b></p> <p>より多くの方に受験していただけるような採用選考試験をめざします。</p>	
	豊中市	<p>障害者を対象とした採用選考試験 応募者数</p> <p>○ 常勤職員 募集人数の 4 倍以上（令和 5 年度 3.5 倍）</p> <p>○ 会計年度任用職員 募集人数の 4 倍以上（令和 5 年度 4.6 倍）</p>
	<b>② 定着に関する目標</b>	
	<p>障害があっても働きやすい職場づくりをめざします。</p>	
	全機関共通	<p>定着率 100%</p> <p>※ 定着率 = (令和 A 年度中の新規採用者 (a) - (a)のうち令和 (A+1) 年 3 月 31 日現在離職者数) / (a)</p>
	<b>③ キャリア形成に関する目標</b>	
	<p><b>【障害者チャレンジ雇用職員の民間企業等への就業移行者数】</b></p> <p>障害者チャレンジ雇用により採用した会計年度任用職員について、企業等への就職につなげます。</p>	
	豊中市実施	累計 7 名

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>(組織面においては、別添「障害者活躍推進計画における体制図」にて補足します。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として各機関において下記の者を選任します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>豊中市 ……総務部長</li> <li>教育委員会 ……事務局長</li> <li>市議会事務局 ……事務局長</li> <li>選挙管理委員会事務局 ……事務局長</li> <li>監査委員事務局 ……事務局長</li> <li>消防局 ……消防局長</li> <li>上下水道局 ……経営部長</li> <li>市立豊中病院 ……事務局長</li> </ul> </li> <li>○ 豊中市では、雇用する障害者の職場定着の推進を目的として、職場環境づくりと職域開発などを協議するため、「障害者職場定着フォロー委員会」を設置しています。また、同委員会のもとに、本市で雇用する障害者の就労支援を補助する目的として、「障害者就労支援アドバイスチーム」を設置しています。なお、同委員会の座長は総務部長とし、市の全機関を対象としています。</li> <li>○ 「障害者職場定着フォロー委員会」については年 1 回以上開催し、本計画の実施状況等を報告します。</li> <li>○ 「障害者就労支援アドバイスチーム」は、総務部行政総務課、人事課、職員課、市民協働部くらし支援課、福祉部障害福祉課の職員及び主任産業医から構成されており、構成員を相談員とした「障害のある職員とその職場の相談窓口」を設置しています。</li> <li>○ 当計画にあたっては、各機関における担当者、障害者就労支援アドバイスチーム、障害のある職員のうち希望する者が参画する「障害者活躍推進計画作成検討会議」を設置し、「障害者職場定着フォロー委員会」の意見を参考にしています。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者職業生活相談員に選任された職員のうち法に定める資格を有していない者について、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ます。</li> <li>○ 「障害者の就労についての理解と認識を深めるための研修」を年 1 回以上実施し、各機関の職員への受講を促します。</li> <li>○ 知的・精神障害のある職員が配置されている職場の係長等と障害者就労支援アドバイスチームとの「障害者就労支援担当者連絡会」を開催し、障害者就労についての情報共有と今後の業務の進め方の検討を行います。</li> </ul>

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員の能力や希望も踏まえ、職域開発について検討していきます。</li> <li>○ 障害のある新規採用職員について、本人の希望を踏まえて面談を行い、障害者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、必要に応じて検討していきます。</li> <li>○ 知的障害のある職員については、今後、啓発紙ひだまりの作成やガラスデコパージュの作成業務受託など、印刷以外の新たな業務について開拓を行っていきます。また、本人の障害特性や適性等をふまえ、郵便印刷室以外の職場への配置を検討します。</li> </ul>
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 知的障害のある職員について、再生紙回収、連絡便配達、印刷、事務補助などの業務に円滑に従事できるように、就労支援を行います。</li> <li>○ 基礎的環境整備として、障害のある職員の配属や要望を踏まえ、設備の改修等を検討します。(多目的トイレの設置等実績あり。)</li> <li>○ 障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。(読み上げソフト等の導入実績あり。)</li> <li>○ 障害のある職員について、本人の希望を踏まえて面談を行い、必要な配慮等について把握し、必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、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します。</li> <li>○ 障害のある職員が配属された職場についても、アドバイス等、適切な支援を行います。</li> <li>○ 業務量、内容の調整や、本人合意に基づく他の職員への障害内容の説明など、障害特性に応じたきめ細やかな配慮を行います。</li> <li>○ 障害のある職員の相談窓口について、啓発紙ひだまり等で情報掲載し、全庁への周知を強化します。</li> </ul>
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者を対象とした職員採用選考試験を実施します。</li> <li>○ 障害のある人の障害特性に配慮した就労形態などについて調査研究を行い、障害のある人の就労の仕組みづくりに取り組みます。</li> <li>○ 障害のある会計年度任用職員を雇用し、業務を行うことを通じて、企業への就職につなげるチャレンジ雇用事業を実施します。必要に応じて、キャリアカウンセリング、仕事紹介、就職後の就業状況の調査等を行います。</li> <li>○ 採用選考試験実施に当たり、障害者からの要望を踏まえ、点字試験の実施等必要な配慮を行います。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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</li> </ul> </li> </ul>

	<p>いった条件を設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ テレワーク勤務や時差出勤制度を活用し、柔軟な働き方について検討します。</li> <li>○ スマートオフィスの推進を通じて、障害があっても能力が発揮できる環境の整備に努めます。</li> <li>○ 年次有給休暇の取得を促進します。</li> </ul>
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害の有無にかかわらず、職場・人事、研修等の連携により本人の意欲や能力を最大限引き出す職員の育成を推進していきます。</li> <li>○ 障害者を対象とした会計年度任用職員を雇用し、業務を行うことを通じて、企業への就職につなげるチャレンジ雇用事業を実施します。必要に応じて、キャリアカウンセリング、仕事紹介、就職後の就業状況の調査等を行います。(再掲)</li> <li>○ チャレンジ雇用の取組の振返りのため、民間企業等移行後のモニタリングを実施します。</li> </ul>
(5)理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 引き続き豊中市の全機関の職員を対象に障害者の就労についての理解と認識を深めるための研修を年1回以上実施します。</li> <li>○ 研修の実施にあたっては受講人数を増やす取組を行い、職場における障害者への理解を広めていきます。</li> </ul>
(6)その他人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新規採用職員の配属及び部署異動においては、職員の適性等を踏まえた配属を行います。</li> </ul>
4 その他	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一般就労を希望する障害のある人などの就労体験の場として市機関を提供することにより、障害のある人の就労を促進します。また、受入課の事務負担の軽減や照会時期の見直し、障害への理解促進の取組により受入可能な職場の拡大を図ります。</li> <li>○ 障害福祉サービス事業所等の障害者就労施設で就労する障害のある人や在宅で就業する障害のある人の経済面での自立を進めます。</li> <li>○ 障害者就労施設の提供する物品・サービスを豊中市において優先的に調達することを進めます。</li> <li>○ 共同受注窓口の活用方法などの周知、単価契約に登録できる物品の検討に取り組んでいきます。</li> <li>○ 障害者就労施設の提供する物品・サービスをホームページなどでまとめ、調達を促進します。</li> </ul>

# 障害者活躍推進計画における体制図

