

河内長野市職員障がい者活躍推進計画

令和5年7月

河内長野市

目次

I	河内長野市職員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	1
5.	計画及び取組状況の公表	1
II	本市における障がい者雇用等の状況	
1.	これまでの取組について	3
2.	障がい者雇用率の状況	4
3.	職場定着率状況	5
III	今後の取組内容	
1.	障がい者の活躍を推進するための人事管理	6
2.	障がい者の活躍を推進するための環境・体制整備	7
IV	数値目標	
1.	障がい者雇用率に関する目標	9
2.	職場定着率に関する目標	9
V	今後の取組	
1.	取組状況の把握・検証	10
2.	フィードバックの実施	10

「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、原則として平仮名で記載しています。

I 河内長野市職員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、河内長野市が実施する障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組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、河内長野市全体で連携して障がい者活躍推進に向けた取組を進めていくため、次の各機関の任命権者の連名により策定をいたします。

なお、取組内容等については、市全体で取り組むべき内容と各機関が取り組むべき内容を記載しており、それぞれの目標達成に向けた取組を進めていきます。ただし、各機関が取り組むべきとした内容についても、各機関が互いに連携しながら、効果的な取組を推進します。

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を進めていきます。

本計画の対象となる各機関の任命権者

河内長野市長／河内長野市教育委員会／上下水道事業の管理者の権限を行う河内長野市長／
河内長野市議会議長／河内長野市選挙管理委員会／河内長野市代表監査委員／
河内長野市固定資産評価審査委員会委員長／河内長野市農業委員会／河内長野市消防長

3. 計画期間

本計画の計画期間は、令和2年4月1日から令和7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把握・検証し、必要に応じて計画の改定を行うものとします。

4. 計画の周知

本計画を策定または改定した場合は、1か月以内に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します。

5. 計画及び取組状況の公表

本計画を策定または改定した場合は、1か月以内に市ホームページに掲載することにより、公表しま

す。

また、本計画に掲げる取組内容・目標の取組状況については、毎年度1回把握・検証し、その結果を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等の状況

1. これまでの取組について

(1) 採用関係

ア. 障がい者を対象とした職員採用

本市では、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障がい者を対象にした職員採用試験を実施しています。職員採用試験においては、障がいの状況に応じて、事務職に従事する常勤職員と一部の非常勤職員を対象に募集しており、平成21年度（常勤職員は平成22年度）からは毎年、障がい者を対象にした職員採用試験を実施しています。

(2) 障がい者の活躍を推進するための環境整備

ア. 相談体制の整備

本市において、障がいのある職員への合理的配慮の提供は従来から行われていましたが、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）が平成28年4月1日に施行されたことに伴い、「河内長野市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」を定め、本市職員が障がい者からの申出に対して適切に対応するための事項を記載いたしました。その中で、障がいのある職員等からの障がいを理由とする差別に関する相談に対応するための相談窓口の設置を定めました。

また、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）が令和2年4月1日に施行（ただし、一部の規定については令和元年9月6日に施行）されたことに伴い、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を選任しました。

イ. 執務環境の整備

本市では、これまでも障がい特性に配慮した庁内の執務環境の整備を行ってきました。庁舎には、自動扉や多目的トイレ、エレベーター、段差解消、誘導ブロック・鋸、階段手すり、点字表示版、ローカウンター、車椅子で庁内（執務室）を移動できる通路幅の確保などの施設整備を行っています。

ウ. 勤務条件の整備

本市では、障がいのある職員を含めたすべての職員が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、特別休暇や勤務時間の割振りについて勤務条件の整備を行っています。その施策の一つとして、平成30年4月から早出遅出勤務制度の試行実施をし、平成31年4月からは本格導入をしておりますが、障がいのある職員が職場において能力を十分に発揮できるよう、障がい特性に応じた早出遅出勤務を可能としました。

工. 職場研修の実施

本市では、障がい理解の促進を図るために、前述した「河内長野市における障がいを理由とした差別の解消の推進に関する対応要領」を用いて職場研修を実施しています。研修では、障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るため、講義形式だけではなく、各職場における障がい者への具体的な対応を想定し、その対応について検討を行っています。

2. 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における障がいのある職員の雇用率及び採用人数は次のとおりです。

〔各年度の雇用率〕¹

年度	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がいのある 職員の数 ²		実雇用率
			常勤職員	非常勤職員	
令和5年度	2.6%	776.0人	14人	11人	3.22%
令和4年度	2.6%	751.5人	14人	10人	3.19%
令和3年度	2.6%	744.5人	13人	12人	3.36%
令和2年度	2.5%	736.0人	8人	11人	2.58%
令和元年度	2.5%	761.5人	8人	12人	2.63%
平成30年度	2.5%	779.0人	10人	13人	2.95%

※市長部局及び障害者雇用促進法第42条に基づく特例の認定を受けている地方機関（以下「認定地方機関」という。）³の合計

〔各年度の採用人数〕⁴

採用 年度	平成26 年度	平成27 年度	平成28 年度	平成29 年度	平成30 年度	令和元 年度	令和2 年度	令和3 年度	令和4 年度	令和5 年度
常勤 職員	1人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	2人	0人	0人
非常勤 職員	3人	2人	1人	3人	0人	0人	1人	1人	0人	1人

¹ 各年度6月1日時点のデータを掲載

² 障害者雇用率制度に基づき、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を算定対象としています。（短時間労働者は原則1人を0.5人カウント。重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人を2人としてカウント。短時間労働の重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人としてカウントしています。）

³ 認定地方機関：河内長野市教育委員会、河内長野市上下水道事業

⁴ 重度障がい者等の状況にかかわらず、実際の採用人数を掲載

3. 職場定着率の状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける職場づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

本市における障がいのある職員の職場定着の状況は次のとおりです。

○本市における障がいのある職員の職場定着の状況（常勤職員）⁵

採用1年後の職場定着率	平均勤続年数
100.0%	9年3月

○本市における障がいのある職員の職場定着の状況（非常勤職員）⁶

採用1年後の職場定着率	平均勤続年数
100.0%	11年2月

なお、民間企業等における障がい者の職場定着の状況は次のとおりです。

○（参考）民間企業等における障がい者の採用1年後の職場定着率⁷

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

○（参考）民間企業等における障がい者の平均勤続年数⁸

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

⁵ 対象：定着率「平成30年度～令和4年度採用者」。平均勤続年数「令和5年6月1日現在在職者」

⁶ 対象：定着率「平成30年度～令和4年度採用者」。平均勤続年数「令和5年6月1日現在在職者」

⁷ 「障害者の就業状況等に関する調査研究（2015年度～2016年度）」（2017年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター）

⁸ 「平成30年度障害者雇用実態調査」（令和元年6月25日 厚生労働省）

Ⅲ 今後の取組内容

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」⁹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能力を十分に発揮できるよう、OJTや各種研修、人事異動等を通じて計画的にキャリア形成を図っていきます。

(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、他の者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. 採用時面談の実施

採用時の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認するなど、必要な措置を行います。

ウ. 定期的な面談の実施

採用後も定期的な面談を実施するなど、障がいのある職員に必要な配慮等を確認し、継続的に必要な措置を行います。

エ. 柔軟な働き方ができる職場環境の構築

障がいのある職員が、安定的かつ継続的に働くことができるよう、早出遅出勤務制度を実施するとともに、各種休暇の利用を促進し、柔軟な働き方ができる職場環境を構築します。

オ. 通勤への配慮

障がいのある職員の通勤に係る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。

カ. 障がい特性に配慮した執務環境の整備

⁹ 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）

障がいのある職員が円滑に職務を遂行できるよう、本人からの申出に基づいて、施設の整備や就労支援機器の導入、庁内（執務室）の道路幅の確保など、障がい特性を踏まえた環境整備を推進します。

キ. 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。

ク. 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、能力向上研修等の教育訓練を実施します。

2. 障がい者の活躍を推進するための環境・体制整備

※各機関が取り組むべき内容

（1）基本的な考え方

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力を十分に発揮できるよう、必要な体制の整備や障がい特性等の把握を通じた合理的な配慮を行います。なお、各機関における単独の取組だけに留まらず、各機関が互いに連携しながら、効果的な取組を推進します。

（2）取組内容

ア. 障がい者活躍推進計画の検討体制、推進体制の整備

各機関の障害者雇用推進者及び人事担当者並びに障がいのある職員等の関係者を中心とした、計画の策定及び推進に係る体制を整備し、毎年度、取組内容・目標の取組状況を把握・検証します。

イ. 障害者雇用推進者の選任

各機関において、人事担当課長を「障害者雇用推進者」として選任し、障がい者の雇用の促進及び継続を図るための取組を推進します。

ウ. 障害者職業生活相談員の選任

各機関において、障がいのある職員が5人以上在籍している場合は、「障害者職業生活相談員」を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談、指導を行うことにより、障がい者の活躍推進に向けた取組を推進します。

エ. 庁内相談窓口の設置及び周知

障がいのある職員の職業生活全般についての相談及び合理的配慮の申出については、障害者職業生活相談員を窓口とします。障害者職業生活相談員は、必要に応じて障がいのある職員の所属長に相談内容を報告し、所属長は相談対応を実施するとともに合理的配慮の内容について決定を行います。

す。

なお、所属長及び障害者職業生活相談員は、障がいのある職員のプライバシーに配慮するとともに、相談や合理的配慮を行ったことを理由に不利益的な取り扱いをしないよう十分に注意します。

また、障がいのある職員が相談しやすい体制を構築するため、障害者職業生活相談員だけではなく、各機関の人事担当者及び産業医など内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障がいのある職員に周知します。

オ. 職員向け研修の実施

職員一人ひとりが、障がい者や障がい特性に関する正しい知識を習得し、理解を深めるために、各部署において職場研修を実施します。また、性別や年齢、障がいの有無等にかかわらず、職員が能力を十分に発揮できる職場環境を構築するため、管理職を対象に研修を実施し、多様な人材の活用を図ります。

カ. 障害者職業生活相談員に対する研修の実施

障害者職業生活相談員が、障がい者や障がい特性に関する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、ハローワーク等が実施する研修を受講させます。

キ. 職務の選定及び創出

障がいのある職員が能力を十分に発揮できるよう、職員一人ひとりの能力や適性を考慮し、割り当てるべき職務の選定及び創出を着実にを行います。

ク. 優先調達等

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（平成24年法律第50号）等を踏まえ、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

IV 数値目標

本市において、障がいのある職員の活躍推進に向けた取組を着実に進めるため、数値目標を設定し、毎年度、その取組状況を把握・検証します。また、本章に定める数値目標については、公表の対象とします。

1. 障がい者雇用率に関する目標

(1) 数値目標

本市における障がい者雇用率に関する目標を以下のとおり設定します。

法定雇用率（令和5年度においては、2.6%）の達成維持

※認定地方機関を合わせた市全体の目標数値

※法定雇用率が変更された場合は、その数値を目標とします。

(2) 評価方法

各年度6月1日時点の数値を評価の対象とします。

2. 職場定着率に関する目標

(1) 数値目標

本市における採用1年後の職場定着率に関する目標を以下のとおり設定します。

令和元年度時点の数値を下回らない。（常勤職員は100.0%、非常勤職員は81.8%）

※認定地方機関を合わせた市全体の目標数値

(2) 評価方法

各年度末（3月31日時点）の数値を評価の対象とします。

V 今後の取組

1. 取組状況の把握・検証

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

また、把握・検証の際には、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を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

取組状況の把握・検証の結果、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、各機関の障害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。