

柏原市公平委員会障害者活躍推進計画

令和2年7月

柏原市公平委員会

1 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、柏原市公平委員会委員長が任命する職員とする。

2 任命権者

柏原市公平委員会委員長

3 計画の期間

この計画の期間は、令和2年7月1日から令和7年3月31日までとする。

4 計画の周知・公表

策定又は改定した計画は、庁内LANへの掲載等により、すべての職員に対して周知するとともに、柏原市のホームページに掲載するなど、適切な方法により公表する。

また、目標の達成状況や取組の実施状況等についても、毎年度公表する。

5 柏原市公平委員会事務局における障害者雇用に関する課題

柏原市公平委員会事務局においては、職員総数が5人程度の小規模な機関であると同時に、各職員は、柏原市選挙管理委員会、柏原市監査委員及び柏原市固定資産評価審査委員会の計4委員会事務局の職員を併任している状況である。

また、職員の採用や人事配置については、市長部局が各任命権者と調整の上、一元的に行っており、柏原市公平委員会としては、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。

6 目標

(1) 採用に関する目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

7 取組内容

(1) 障害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行政委員会事務局長を選任する。

○本計画を推進するため障害者雇用推進委員会（委員：各任命権者における障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者）を設置し、実施状況の確認、計画の点検・見直し等を行うため、委員会を年1回以上開催する。

②人材面

○職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修資料を配布する。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○身体障害等により、従来業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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。

(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

○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、財政的な負担等も考慮しながら働きやすい職務環境の整備に努める。

○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。

○新規に採用する障害者については面談等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、上記措置等を講じるに当たっては、障害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。

② 働き方

○時差出勤を活用した柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

③ 人事管理

○職場における普段からの聞き取りや必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した通勤への配慮等の措置を検討する。

○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害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。

(4) その他

○中小事業主も対象となるプロポーザル方式による公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点する。