

貝塚市障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、貝塚市障害者活躍推進計画を策定する。

名称	貝塚市障害者活躍推進計画
機関名	貝塚市
任命権者	貝塚市長
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
貝塚市における障害者雇用に関する課題	貝塚市及び市立貝塚病院は、地方公共団体の特例認定を受けているため合算して法定雇用率を達成する必要がある。 今後も継続して募集・採用に努め、法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、障害特性や個性に応じた能力を発揮できるよう体制整備や各種取組を進めることが必要である。
取組目標	
①採用	【実雇用率】 （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 ※貝塚市及び市立貝塚病院は、地方公共団体の特例認定を受けているため、合算して法定雇用率を達成する。 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の法定雇用率：2. 9 6 % 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。
②定着率	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・進捗管理する。
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総務部長を選任する。

	○障害者職業生活相談員を人事課において1名以上選任する。 ○障害者である職員の相談窓口を人事課に設置する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。
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。）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」を受講させる。 ○厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を促進する。 ○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○相談窓口への相談のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。
③その他の人事管理	○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。
4. 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

貝塚市下水道事業障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、貝塚市下水道事業障害者活躍推進計画を策定する。

名称	貝塚市下水道事業障害者活躍推進計画
機関名	貝塚市下水道事業
任命権者	貝塚市下水道事業管理者
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
貝塚市下水道事業における障害者雇用に関する課題	貝塚市下水道事業においては、職員総数が小規模な機関であり、職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。 障害者雇用推進に関する理解を促進する必要がある。
取組目標	
①採用	貝塚市下水道事業においては、職員総数が小規模な機関であり、職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っていない。
②定着率	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・進捗管理する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○貝塚市下水道事業の職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、障害者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○障害者である職員が配属された場合は、市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員が相談しやすい体制を整える。
②人材面	○厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、各種障害者雇用等に関する講

	座・研修会への受講案内を行い、参加を促進する。 ○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○市長部局の相談窓口との連携のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っていない。
③その他の人事管理	○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。
4. その他	
	○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援・配慮に努める。

貝塚市水道事業障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、貝塚市水道事業障害者活躍推進計画を策定する。

名称	貝塚市水道事業障害者活躍推進計画
機関名	貝塚市水道事業
任命権者	貝塚市水道事業管理者
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
貝塚市水道事業における障害者雇用に関する課題	貝塚市水道事業においては、市長部局と連携し、法定雇用率の達成はもちろんのこと、採用された障害者である職員の活躍のために、障害特性や個性に応じた能力を発揮できるよう体制整備や各種取組を進めることが必要である。
取組目標	
①採用	【実雇用率】 （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。
②定着率	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・進捗管理する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○貝塚市水道事業の職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、障害者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を 1 名以上選任する又は市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員が相談しやすい体制を整える。

	○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。
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。）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」を受講させる。 ○厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を促進する。 ○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○市長部局の相談窓口との連携のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。
③その他の人事管理	○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。
4. 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

市立貝塚病院障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、市立貝塚病院障害者活躍推進計画を策定する。

名称	市立貝塚病院障害者活躍推進計画
機関名	市立貝塚病院
任命権者	貝塚市病院事業管理者
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
市立貝塚病院における障害者雇用に関する課題	貝塚市及び市立貝塚病院は、地方公共団体の特例認定を受けているため合算して法定雇用率を達成する必要がある。 今後も継続して募集・採用に努め、法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、障害特性や個性に応じた能力を発揮できるよう体制整備や各種取組を進めることが必要である。
取組目標	
①採用	【実雇用率】 （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 ※貝塚市及び市立貝塚病院は、地方公共団体の特例認定を受けているため、合算して法定雇用率を達成する。 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の法定雇用率：2. 9 6 % 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。
②定着率	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・進捗管理する。
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病院事務局長を選任する。 ○障害者である職員の相談窓口を病院総務課に設置する。

	○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、病院総務課において1名以上選任する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。
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。）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」を受講させる。 ○厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を促進する。 ○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○相談窓口への相談のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。
③その他の人事管理	○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。
4. 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

貝塚市議会事務局障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、貝塚市議会事務局障害者活躍推進計画を策定する。

名称	貝塚市議会事務局障害者活躍推進計画
機関名	貝塚市議会事務局
任命権者	貝塚市議会議長
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
貝塚市議会事務局における障害者雇用に関する課題	貝塚市議会事務局においては、職員総数が 5 名程度の小規模な機関であり、職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。 障害者雇用推進に関する理解を促進する必要がある。
取組目標	
①採用	貝塚市議会事務局においては、職員総数が 5 名程度の小規模な機関であり、職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っていない。そのため、障害者に限定した募集・採用は行っていない。
②定着率	なし ※障害者である職員の配属（出向）があった際には、定着状況を把握する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○貝塚市議会事務局の職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、障害者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○障害者である職員が配属された場合は、市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員が相談しやすい体制を整える。
②人材面	○厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を促進する。 ○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○市長部局の相談窓口との連携のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っていない。
③その他の人事管理	○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。
4. その他	
	○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援・配慮に努める。

貝塚市農業委員会障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、貝塚市農業委員会障害者活躍推進計画を策定する。

名称	貝塚市農業委員会障害者活躍推進計画
機関名	貝塚市農業委員会
任命権者	貝塚市農業委員会
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
貝塚市農業委員会における障害者雇用に関する課題	貝塚市農業委員会は、職員総数が 5 名程度の小規模な機関であり、職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。 障害者雇用推進に関する理解を促進する必要がある。
取組目標	
①採用	貝塚市農業委員会においては、職員総数が 5 名程度の小規模な機関であり、職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っていない。
②定着率	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・進捗管理する。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○貝塚市農業委員会の職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、障害者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を 1 名以上選任する又は市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員が相談しやすい体制を整える。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。

②人材面	○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○市長部局の相談窓口との連携のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、独自の募集・採用は行っていない。
③その他の人事管理	○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。
4. その他	
	○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援・配慮に努める。

貝塚市消防本部障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、貝塚市消防本部障害者活躍推進計画を策定する。

名称	貝塚市消防本部障害者活躍推進計画
機関名	貝塚市消防本部
任命権者	貝塚市消防長
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
貝塚市消防本部における障害者雇用に関する課題	貝塚市消防本部は、障害者の雇用の促進等に関する法律第38条に規定する除外職員である消防吏員で構成されており、障害者の募集・採用は行っていない。現在、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。）となった職員が在籍しており、障害者である職員の活躍のために、障害特性や個性に応じた能力を発揮できるよう体制整備や各種取組を進める必要がある。
取組目標	
①採用	消防吏員は障害者の雇用の促進等に関する法律第38条に規定する除外職員である消防吏員で構成されており、障害者の募集・採用は行っていないが、障害者雇用推進に関する理解を促進する必要がある。
②定着率	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・進捗管理する。
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消防次長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を 1 名以上選任する又は市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員が相談しやすい体制を整える。 ○障害者である職員の相談窓口を消防本部総務課に設置する。

	○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。
②人材面	○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○相談窓口への相談のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○消防吏員は障害者の雇用の促進等に関する法律第38条に規定する除外職員である消防吏員で構成されており、障害者の募集・採用は行っていない。
③その他の人事管理	○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。
4. その他	
	○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援・配慮に努める。

貝塚市教育委員会障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

○策定の趣旨

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、国及び地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、国及び地方自治体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成しなければならないと定められた。

この改正を受け、障害のある職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、職場において自分らしく活躍することができるよう、貝塚市教育委員会障害者活躍推進計画を策定する。

名称	貝塚市教育委員会障害者活躍推進計画
機関名	貝塚市教育委員会
任命権者	貝塚市教育委員会
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31 日（5 年間）
貝塚市教育委員会における障害者雇用に関する課題	貝塚市教育委員会においては、市長部局と連携し、法定雇用率の達成はもちろんのこと、採用された障害者である職員の活躍のために、障害特性や個性に応じた能力を発揮できるよう体制整備や各種取組を進めることが必要である。
取組目標	
①採用	【実雇用率】 （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の法定雇用率：2．99％ 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。
②定着率	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・進捗管理する。
取組内容	
1．障害者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○貝塚市教育委員会の職員は貝塚市（市長部局）からの出向で構成されているため、障害者雇用推進者として総務部長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を 1 名以上選任する又は市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障害者である職員が相談しやすい体制を整える。

	○役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行う。
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。）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」を受講させる。 ○厚生労働省障害者雇用対策課、大阪労働局等で開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を行い、参加を促進する。 ○障害者への対応等に関する理解を促進するための研修への参加を促す。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○市長部局の相談窓口との連携のほか、所属長等による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、必要な措置を講じるものとする。 ○措置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募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。
③その他の人事管理	○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。
4. 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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。