



東大阪市 障害者活躍推進計画

令和7年4月

東大阪市長
東大阪市議会議長
東大阪市消防長
東大阪市上下水道事業管理者
東大阪市教育委員会
東大阪市選挙管理委員会
東大阪市代表監査委員
東大阪市公平委員会
東大阪市農業委員会



目次

I. はじめに	・・・・・・・・・・ P 1
1. 計画策定の背景と趣旨	
2. 計画の位置づけ	
3. 計画の期間	
4. 周知・公表	
5. 進行管理	
II. 東大阪市における 障害者雇用に関する現状・課題	・・・・・・・・・・ P 3
III. 目標	・・・・・・・・・・ P 4
1. 採用に関する目標	
2. 定着に関する目標	
IV. 取組内容	・・・・・・・・・・ P 5
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	



I.はじめに

1. 計画策定の背景と趣旨

「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「障害者雇用促進法」という）において、障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとし、国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害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役割を担っています。

こうした役割において本市では、これまで「障害者を対象とした職員採用試験」を継続して実施し、障害者雇用を積極的に行うとともに、障害者である職員が働きやすい職場環境の整備に努めてきました。今後も本市が施策として取り組む「障害者の自立と社会参加の促進」を推進するため、法定雇用率の達成に留まらず障害者雇用を継続的に進め、障害を理由とする差別の解消の推進を図るなど、障害者である職員一人ひとりがその特性に応じて能力を有効に発揮し、活躍できる取組が必要です。

障害者雇用に関する本市での取組につきましては、障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき、令和2年4月に「障害者活躍推進計画」を策定しました。障害者である職員を含めた全職員が相互に人格と個性を尊重し、つながり合いながら安心して働くことができ、能力を有効に発揮し活躍できる職場づくりにこれからも一層取り組んでいくため、引き続き令和7年4月に本計画を策定するものです。



2. 計画の位置づけ

障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき策定する計画です。

本市の全職員を対象とし、市全体で連携して障害者である職員の活躍推進に向けた取組を進めていくため、各任命権者の連名により策定します。

※府費負担教職員については本市教育委員会が障害者活躍推進計画の作成主体となりますが、休暇等の制度所管は任命権者である府教育委員会となっています。

そのため、身分取扱いを府教職員に準じている高等学校、幼稚園及び幼稚園型認定こども園並びに市費負担の小学校、中学校、義務教育学校の教職員も含め、本市立学校園教職員の計画については、大阪府教育委員会が作成する障害者活躍推進計画を準用するものとします。

3. 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

4. 周知・公表

計画を作成または変更した際は、全職員に周知するとともに、市のウェブサイトに掲載する等、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び取組内容の実施状況についても、毎年、市ウェブサイトへの掲載等により公表します。

5. 進捗管理

目標の達成状況及び取組内容の実施状況を一元的に把握・点検できる体制を構築し、点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができるPDCAサイクルを確立し、取組状況の把握、検証を行います。



Ⅱ.東大阪市における障害者雇用に関する現状・課題

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないと定められています。

本市では、昭和57年から身体障害者を対象に採用試験を実施、令和元年度からは受験対象を拡大し、知的障害者及び精神障害者も受験可能としました。また、採用試験の実施にあたっては、受験者の障害特性に配慮した必要な措置を講じているところです。

また、知的障害者、精神障害者の雇用促進にかかる取組として、令和3年6月より、知的障害者や精神障害者をチャレンジ雇用として採用し、一般就労をめざし経験を積む場として「スクラムオフィス」を設置しました。この取組により、「スクラムオフィス」への業務依頼を通じてコミュニケーションが生まれ、ダイバーシティへの理解にもつながっています。

「スクラムオフィス」は、働く職員の障害特性に応じて、これまでは行政管理部内に配置してきましたが、今後この取組を全庁に展開していきます（令和6年度は都市魅力産業スポーツ部に配置しました）。

本市における、令和6年6月1日時点の障害者雇用率は2.86%であり、法定雇用率を達成しています（本市では令和元年より、障害者雇用のさらなる促進及び安定に努めるため、市長事務部局、上下水道局及び教育委員会とで特例認定※を受けています）。

法定雇用率は、令和8年7月1日に3.0%に引き上げられることが既に決定されています。私たちはこのことを本市の障害者雇用をさらに促進させるチャンスと捉え、法定雇用率を達成することはもちろん、職員が障害や障害者に関する理解を深めることで、多様性を生かすことのできる、誰にとっても働きやすい職場をつくっていくことが必要です。

※ 特例認定・・・障害者雇用促進法より抜粋

- 第四十二条 地方公共団体の機関で、当該機関の任命権者及び当該機関以外の地方公共団体の機関（以下「その他機関」という。）の任命権者の申請に基づいて当該機関及び当該その他機関について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「認定地方機関」という。）に係る第三十八条第一項及び第四十条の規定の適用については、当該その他機関に勤務する職員は当該認定地方機関のみに勤務する職員と、当該その他機関は当該認定地方機関とみなす。
- 一 当該認定地方機関と当該その他機関との人的関係が緊密であること。
 - 二 当該認定地方機関及び当該その他機関において、対象障害者である職員の採用の促進が確実に達成されると認められること。



Ⅲ.目標

1.採用に関する目標

○障害者法定雇用率を上回る

市長事務部局が中心となり、特例認定を受けている部局と連携し、障害者の雇用にかかる取組を進めていきます。

(評価方法)

毎年度、大阪労働局へ提出する「障害者任免状況通報（各年6月1日）」により、把握・進捗管理を行います。

※消防局及び職員40人以下である議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局及び農業委員会事務局は通報の対象外となっています。

○障害者雇用の推進に関する理解を促進する

障害者雇用の促進に向け、関係部局と連携し理解を促進します。

(評価方法)

障害者雇用に関する研修等の受講を促し、理解促進及び相談体制の充実に図ります。

2.定着に関する目標

○障害者である職員の定着率100%をめざします

障害者の活躍とは、障害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、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることが必要です。

障害者である職員の定着状況を把握・分析し、不本意な離職を生じさせません。

(評価方法)

毎年度、大阪労働局へ提出する「障害者任免状況通報（各年6月1日）」の時点で、障害者を対象とした職員採用試験の前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。

※障害者を対象とした採用試験で採用された人を対象とします。

採用後6ヶ月の定着率	・・・	100%
採用後1年の定着率	・・・	100%
採用後3年の定着率	・・・	100%

IV.取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 「障害者雇用推進者」の選任

障害者雇用促進法第78条に基づき、障害者雇用の促進等の業務を担当するため、次の者を選任しています。

市長事務部局	・・・行政管理部長
議会事務局	・・・事務局長
消防局	・・・総務部長
上下水道局	・・・水道総務部長
	・・・下水道部長
教育委員会事務局	・・・教育次長
選挙管理委員会事務局	・・・事務局長
監査委員事務局	・・・事務局長
公平委員会事務局	・・・事務局長
農業委員会事務局	・・・事務局長

(2) 「障害者職業生活相談員」の選任

障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行うため、次の者を選任しています。選任された者（選任予定の者を含む）は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全員受講することとします。

市長事務部局	・・・行政管理部人事課長及び人事課職員の2名
上下水道局	・・・水道総務部総務課長及び総務課職員の2名
	・・・下水道部下水道総務室総務契約課長及び 総務契約課職員の2名
教育委員会事務局	・・・教育政策室次長及び教育政策室職員の2名

(3) 職場における相談体制等の充実

障害者である職員が日常的に相談しやすい体制となるよう「障害者職業生活相談員」を人事担当課だけでなく、今後必要に応じて新たに選任するとともに、産業医とも連携し相談体制を構築します。また、職場の上司や同僚による業務上の指導や支援の充実等、日常的な配慮を行います。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 障害者である職員の適正な配置

新規採用職員については、本人の希望を踏まえて面談を行い、必要となる配慮等について聞き取り、障害特性や能力等を十分に把握します。また、本人の同意を得て配属先の所属長にも必要な配慮等を共有します。

さらに、新規採用以外の職員に対しても定期的に職場での状況を把握できる機会を設け、必要に応じて配属先の所属長と共有します。

(2) 会計年度任用職員制度の活用

知的障害者や精神障害者を対象とした会計年度任用職員（非常勤）での採用を促進し、より一層多様な働き方や雇用機会を確保していきます。

(3) スクラムオフィスの全庁への展開

令和3年6月より、知的障害者や精神障害者をチャレンジ雇用として採用し、一般就労をめざし経験を積む場として設置しました「スクラムオフィス」の取組を全庁へ展開していくことで、さらなる雇用を創出していきます。また、スクラムオフィスで経験を積んだ職員が他の一般就労につながることで、社会全体の障害者雇用の促進に取り組めます。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 採用試験時における受験者への合理的配慮

採用試験時において、受験者の申し出に基づいて、他の受験者との公平性を損なわない範囲で、点字や拡大文字による出題、手話通訳者の配置、面接時における就労支援機関の職員等の同席など、障害特性に応じて必要な配慮の提供を行います。

(2) 中途障害者への合理的配慮

中途障害者（在職中に疾病や事故等により障害者となった者）に対し、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備、通院への配慮、働き方及びキャリア形成等について必要な措置を講じます。

また、障害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、当該職員の希望に基づき、障害の特性等について職場で共有し理解することで、負担なく働きやすい職場環境づくりに努めます。



（３）執務環境の整備

障害者である職員が能力を発揮するために、円滑なコミュニケーションや、職務の遂行に資するさまざまな就労支援策（ヘッドセット、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト、手話通訳者など）を講じていきます。

（４）障害理解の促進

障害の理解を促進するため、障害者や障害に対する理解の促進と人権尊重の意識を高めるための研修を実施します。講義形式だけでなく、体験型学習等により、障害者とのコミュニケーションやサポート方法を学び、障害のある方等に対して身構えることなく適切に対応できるようにします。また、その学びを通して、障害者を取り巻く状況に対する理解を深め、福祉のまちづくりを考える一助とするとともに、市役所職員の資質の向上を図ります。

その他「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e—ラーニング版。厚生労働省）」等を活用するなど、市長事務部局が中心となり障害や配慮等に関する理解の促進を図ります。

（５）その他の取組

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等を踏まえ、地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めます。障害者就労施設等への発注等を通じて、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。