

障害者活躍推進計画

機関名	神戸市監査事務局
任命権者	代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
神戸市監査事務局における障害者雇用に関する課題	監査事務局においては、職員総数が23人程度の小規模な機関であり、市長部局等の出向職員で構成されている。そのため、任命権者単独で職員の募集・採用は行っていない。 市長部局等から障害のある職員が出向されることもあるが、これまでも個別に対応してきている。職員の状況に応じた取り組みを進めており、今後も引き続き組織的な体制整備や各種取組が必要と考えている。
目標	
① 採用に関する目標	監査事務局において、採用を行っていないため、所属職員において、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	障害のある職員が配属された場合は、不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）毎年的人事異動のタイミングで、人事に関する記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。 ※正規職員については、意向調査等、会計年度任用職員については、継続勤務意向調査等を通して、障害者である職員の状況把握に努める
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として第1課長を選任する。 ○「障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、厚生労働省が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○意向調査及び面談の機会を活用し、職務の選定及び創出について検討を行うとともに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	【職務環境】 ○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○意向調査や面談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、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。 【働き方】 ○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時間単位の年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進する。 【キャリア形成】 ○正規職員については、本人の希望等を踏まえつつ、神戸市人材確保・育成計画に基づいた研修制度において、①OJT ② Off JT ③自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、能力開発を行う。 【その他人事管理】 ○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。 ○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、在職中に障害が判明した者をいう。）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	○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。