

大阪海区漁業調整委員会事務局
大阪府内水面漁場管理委員会事務局
における障がい者である職員の活躍推進計画

令和2（2020）年3月
大阪海区漁業調整委員会
大阪府内水面漁場管理委員会

目次

第1章 障がい者活躍推進計画について	
1 計画の位置づけ	・・・・・・・・ 1
2 計画の対象となる職員	・・・・・・・・ 1
3 計画の期間	・・・・・・・・ 1
4 周知・公表	・・・・・・・・ 1
第2章 現状と今後の取組について	
1 現状	・・・・・・・・ 2
2 今後の取組	・・・・・・・・ 2
(1) 採用に関する目標	・・・・・・・・ 2
(2) 障がい者の活躍を推進するための環境整備	・・・・・・・・ 3
(3) 障がい者の活躍を推進するための体制整備	・・・・・・・・ 3
(4) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・・・・・・・・ 3
(5) その他	・・・・・・・・ 3

第1章 障がい者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、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「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、大阪海区漁業調整委員会及び大阪府内水面漁場管理委員会が実施する障がい者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 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、大阪海区漁業調整委員会会長又は大阪府内水面漁場管理委員会会長が任命する職員とします。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和2年4月から令和7年3月までの5年間とします。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内ウェブへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、府のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 現状と今後の取組について

1 現状

大阪海区漁業調整委員会及び大阪府内水面漁場管理委員会事務局は、職員総数が3人程度の小規模な機関であり、全員が他機関（大阪府）からの出向者で占められていることから、これまで障がい者を含め、職員の募集・採用は行っていません。

したがって、障がい者の雇用実績がないことから、これまで組織的な体制整備は特段実施せず、現状に至っています。

2 今後の取組

(1) 採用に関する目標

大阪海区漁業調整委員会及び大阪府内水面漁場管理委員会事務局においては、全員が他機関（大阪府）からの出向者であり、職員の採用や異動等について大阪府が一元的に行っていることから、採用に関する数値目標を掲げることは困難ですが、今後、障がいのある職員が配属され、又は職員が中途障がいにより障がい者となる可能性があることを踏まえ、職員の障がい者雇用の推進に関する理解を促進します。

具体的には、職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発を図るため、研修の機会の確保を図るとともに、研修資料を広く配付するなどの取組を行います。

また、今後、障がいのある非常勤職員を採用することとなった場合には、次の点に留意します。

ア 非常勤職員に対する配慮

非常勤職員の採用に当たっては、業務遂行上必要でない条件を付して障がい者を排除することのないよう十分留意して募集を行います。また、募集に応じ、又は採用されようとしている障がい者に対し、その申出に基づいて、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 職場実習の実施

障害のある非常勤職員に対しては、知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象にした職場実習を知事部局と連携しながら積極的に実施します。

(2) 障がい者の活躍を推進するための環境整備

職員の出向元である大阪府において、平成 24 年度に公務労働における障がい者の就労機会の拡大を図ることを目的に、行政の福祉化推進会議内に「行政の福祉化推進会議公務労働検討チーム（以下「公務労働検討チーム」という。）」を設置しました。

公務労働検討チームでは、障がい特性の把握や庁内における適職の調査研究を行うとともに、就労支援の方策を検討してきましたが、令和元年度から、大阪海区漁業調整委員会事務局においても、この公務労働検討チームに参画することにより、当該チームでの研究・検討等の成果を踏まえた環境整備に努めます。

なお、措置を講じるに当たっては、障がい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対応することとします。

(3) 障がい者の活躍を推進する体制整備

令和元年度に、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）が施行されたことに伴い、大阪海区漁業調整委員会及び大阪府内水面漁場管理事務局書記長を障がい者雇用推進者として選任し、障がい者の活躍を推進する体制を整備しました。

今後、障がいのある職員が配属され、また、職員が中途障がいにより障がい者となった場合には、面談等により必要な配慮等を把握し、執務環境の整備を検討します。

(4) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

公務労働分野における障がい者の就労促進方策について、継続的に調査研究を行うとともに、障がい者である職員に対する合理的配慮の提供事例等についても情報収集に努め、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討していきます。

(5) その他

国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達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ていくことにより、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。