

# 障がい者活躍推進計画

令和2年3月

尾張旭市



# 目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	各任命権者の計画	3
1	尾張旭市	3
2	尾張旭市消防本部	6
3	尾張旭市教育委員会	8
4	尾張旭市議会	11
5	尾張旭市長久手市衛生組合	13
III	障がい者活躍推進計画の策定経過	15

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則としてひらがなで記載しています。

# I 策定にあたって

## 1 策定趣旨

- 本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施等、障がい者雇用に取り組んできました。
- 令和元年6月に、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障がい者の活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、尾張旭市全体を挙げて取り組んでいくことが重要であるため、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

## 2 策定主体

- 各任命権者が自律的に取り組むことが重要であるため、計画作成が必要な任命権者毎に計画を策定します。

## 3 計画期間

- 各計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、職員ポータルへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市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、数値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。

## II 各任命権者の計画

### 1 尾張旭市

機関名	尾張旭市
任命権者	尾張旭市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
尾張旭市における障がい者雇用に関する課題	尾張旭市においては、令和元年6月1日現在で法定雇用率については満たしているが、今後引き上げの可能性があることを踏まえると、実雇用率を上げていく必要がある。また、採用した障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、本計画を策定し、障がい者の活躍推進に向けた取組を推進していく。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.92% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。
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 （評価方法）毎年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。
③ 満足度に関する目標	【満足度の全体評価】 （各年度）令和2年3月実施のアンケート調査集計結果以上 （参考）令和2年3月実施のアンケート調査集計結果：58.3% （評価方法）毎年12月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。 ※ 本目標は、教育委員会配属職員も合算したものとする。

取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として人事課長を選任する</li> <li>○障害者職業生活相談員として人事課人事研修係長を選任する</li> <li>○障がい者活躍推進計画を作成する必要がある機関の人事担当部署の係長級職員と、その機関にいる障がい者である職員から選任した職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」の会議を年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」は、令和2年8月までに組織外の関係機関（愛知労働局、瀬戸公共職業安定所等）や産業医と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</li> </ul>
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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、障害者職業生活相談員資格認定講習等を受講させる。</li> <li>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、障がい者の活躍に関する研修等の受講案内を行い、参加を募る（過去に同研修を受講したことがない職員に限る。）。</li> </ul>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</li> <li>○障がい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。</li> </ul>
3. 障がい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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規に採用した障がい者について、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。</li> <li>○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実施する。</li> </ul>

	(2) 募集・採用	<p>○各部署の状況に応じて、大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受け入れや特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。</li> </ul>
	(3) 働き方	<p>○休憩時間の弾力的な設定や時間単位の年次有給休暇の取得を促進する。</p>
	(4) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、働き方等の取組を行う。</p> <p>○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。</p>
4. その他		
		<p>○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き、障害者就労施設等からの物品及び役務の調達を推進する中で、障がい者の活躍の場の拡大を図る。</p> <p>○これまでの実績に限られることなく、物品及び役務の内容から、障害者就労施設等から調達可能なものについては優先的に調達することで、最終年度には調達額10,000千円を目指す。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品を販売する場として「あさびー福祉市場」を定期的で開催する。</p>



## 2 尾張旭市消防本部

機関名	尾張旭市消防本部
任命権者	尾張旭市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
尾張旭市消防本部における障害者雇用に関する課題	尾張旭市消防本部においては、障害者手帳を所持している障がい者が在籍したことがないこともあり、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として消防総務課長を選任する</li> <li>○障がい者活躍推進計画を作成する必要がある機関の人事担当部署の係長級職員と、その機関にいる障がい者である職員から選任した職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」の会議を年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」は、令和2年8月までに組織外の関係機関（愛知労働局、瀬戸公共職業安定所等）や産業医と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」関係の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</li> </ul>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年に1回、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。（障がい者ができる業務があるかどうかを検討し、あれば障がい者の任用が可能かどうかを検討する。）</li> <li>○本取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</li> </ul>

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
		<p>○各部署の状況に応じて、大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受け入れや特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。</li> </ul> <p>○各項目の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>

### 3 尾張旭市教育委員会

機関名	尾張旭市教育委員会
任命権者	尾張旭市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
尾張旭市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	尾張旭市教育委員会においては、令和元年6月1日現在で法定雇用率については満たしているが、今後引き上げの可能性があることを踏まえると、実雇用率を上げていく必要がある。また、配属されている障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、本計画を策定し、障がい者の活躍推進に向けた取組を推進していく。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.74% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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 （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。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として教育行政課長を選任する</li> <li>○障がい者活躍推進計画を作成する必要がある機関の人事担当部署の係長級職員と、その機関にいる障がい者である職員から選任した職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」の会議を年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」は、令和2年8月までに組織外の関係機関（愛知労働局、瀬戸公共職業安定所等）や産業医と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」関係の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</li> </ul>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○障がい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。</p> <p>○各項目の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>
3. 障がい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	<p>○新規に採用した障がい者について、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。</p> <p>○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実施する。</p> <p>○各項目の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○各部署の状況に応じて、大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受け入れや特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>○各項目の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>
(3) 働き方	<p>○休憩時間の弾力的な設定や時間単位の年次有給休暇の取得を促進する。</p>

	(4) その他の人事管理	<p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、働き方等の取組を行う。</p> <p>○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。</p>
4. その他		
		<p>○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

## 4 尾張旭市議会

機関名	尾張旭市議会
任命権者	尾張旭市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
尾張旭市議会における障害者雇用に関する課題	尾張旭市議会においては、障害者手帳を所持している障がい者が在籍したことがないこともあり、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として議事課長を選任する</li> <li>○障がい者活躍推進計画を作成する必要がある機関の人事担当部署の係長級職員と、その機関にいる障がい者である職員から選任した職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」の会議を年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」は、令和2年8月までに組織外の関係機関（愛知労働局、瀬戸公共職業安定所等）や産業医と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」関係の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</li> </ul>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年に1回、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。（障がい者ができる業務があるかどうかを検討し、あれば障がい者の任用が可能かどうかを検討する。）</li> <li>○本取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</li> </ul>

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
	<p>○状況に応じて、大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受け入れや特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。</li> </ul> <p>○各項目の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>

## 5 尾張旭市長久手市衛生組合

機関名	尾張旭市長久手市衛生組合
任命権者	尾張旭市長久手市衛生組合管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
尾張旭市長久手市衛生組合における障害者雇用に関する課題	尾張旭市長久手市衛生組合においては、障害者手帳を所持している障がい者が在籍したことがないこともあり、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として尾張旭市長久手市衛生組合事務長を選任する</li> <li>○障がい者活躍推進計画を作成する必要がある機関の人事担当部署の係長級職員と、その機関にいる障がい者である職員から選任した職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」の会議を年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」は、令和2年8月までに組織外の関係機関（愛知労働局、瀬戸公共職業安定所等）や産業医と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</li> <li>○「障がい者雇用推進チーム」関係の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</li> </ul>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年に1回、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。（障がい者ができる業務があるかどうかを検討し、あれば障がい者の任用が可能かどうかを検討する。）</li> <li>○本取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</li> </ul>



3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
		<p>○状況に応じて、大学生を対象としたインターンシップの中で、障がいのある学生の受け入れや特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。</li> </ul> <p>○各項目の取組内容は、市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>

### Ⅲ 障がい者活躍推進計画の策定経過

区分	実施年月日	検討・実施内容
アンケート調査の実施	令和2年3月2日 ～令和2年3月6日	障害者手帳を持つ職員が対象
障がい者雇用推進チーム構成員の選任	令和2年3月16日	策定が必要な任命権者の人事担当係長、障害者手帳を持つ職員の中から勤務年数等を考慮し、選任
障がい者雇用推進チーム第1回会議	令和2年3月18日	計画内容の確認
計画策定	令和2年3月31日	