

障がい者活躍推進計画

令和7年3月

尾張旭市

1 尾張旭市（市長部局）

機関名	尾張旭市
任命権者	尾張旭市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	<p>尾張旭市及び尾張旭市教育委員会は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定による特例認定を受けており、障害者採用計画及び任免に関する状況の通報については同一機関とみなされている。</p> <p>令和6年6月1日時点の実雇用率は2.79%で、法定雇用障害者数は満たしているが、法定雇用率は達成していない。</p> <p>今後、法定雇用率が引き上げられることも踏まえると、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。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（各年6月1日時点）法定雇用率以上</p> <p>※尾張旭市及び尾張旭市教育委員会を合算して算定</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.79%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（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。</p> <p>※不本意とは、職場環境を理由としたものを指す。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】</p> <p>（各年度）令和6年12月実施のアンケート調査集計結果以上</p> <p>※尾張旭市、尾張旭市消防本部、尾張旭市教育委員会、尾張旭市議会を対象</p> <p>（参考）令和6年12月実施のアンケート調査集計結果：42.9%</p> <p>（評価方法）毎年12月時点で在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
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	<p>○障害者雇用推進者として人事課長を選任する。</p> <p>○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。</p> <p>○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</p>

	<p>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。</p> <p>○「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。</p>
(2)人材面	<p>○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。</p> <p>○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。）。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○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の検討を行う。</p> <p>○業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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>
(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"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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)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	

- 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。
- 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。
- 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」を定期的を開催する。

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7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	障害者手帳を所持している障がい者は在籍していないが、障がいのある職員が雇用された場合を考慮して、体制整備や各種取組が必要である。
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	
<p>○障害者雇用推進者として消防総務課長を選任する。</p> <p>○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。</p> <p>○「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。</p> <p>※市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>	
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○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。）</p> <p>※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	
<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"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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け入れを実施する。 <p>※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7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	<p>尾張旭市及び尾張旭市教育委員会は、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項の規定による特例認定を受けており、障害者採用計画及び任免に関する状況の通報については同一機関とみなされている。</p> <p>令和6年6月1日時点の実雇用率は2.79%で、法定雇用障害者数は満たしているが、法定雇用率は達成していない。</p> <p>今後、法定雇用率が引き上げること踏まえると、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。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（各年6月1日時点）法定雇用率以上</p> <p>※尾張旭市及び尾張旭市教育委員会を合算して算定</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.79%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（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。</p> <p>※不本意とは、職場環境を理由としたものを指す。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】</p> <p>（各年度）令和6年12月実施のアンケート調査集計結果以上</p> <p>※尾張旭市、尾張旭市消防本部、尾張旭市教育委員会、尾張旭市議会を対象</p> <p>（参考）令和6年12月実施のアンケート調査集計結果：42.9%</p> <p>（評価方法）毎年12月時点で在籍している障がい者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
<p>○障害者雇用推進者として教育政策課長を選任する。</p> <p>○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。</p>	

<p>○「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。</p> <p>※市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>	
<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
<p>○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の検討を行う。</p> <p>○業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p> <p>※市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>	
<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</p>	
<p>(1)職務環境</p>	<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>※市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>
<p>(2)募集・採用</p>	<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"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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。 <p>※市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>
<p>(3)働き方</p>	<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>
<p>(4)その他の人事管理</p>	<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>
<p>4. その他</p>	
<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</p>	

の拡大を図る。

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7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障がい者雇用に関する課題	障害者手帳を所持している障がい者は在籍していないが、障がいのある職員が雇用された場合を考慮し、体制整備や各種取組が必要である。
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	
<p>○障害者雇用推進者として議事課長を選任する。</p> <p>○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。</p> <p>○「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。</p> <p>※市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>	
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○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。）</p> <p>※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	
<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"> ・特定の障がい排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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け入れを実施する。 <p>※市長部局と連携を取りながら、共同で実施する。</p>	