

常滑市障がい者活躍推進計画

機関名	常滑市
任命権者	常滑市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
常滑市における障がい者雇用に関する課題	常滑市においては、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図ることが重要である。 また、令和3年4月までに障がい者の法定雇用率が現行の2.5%から2.6%に引き上げられるため、障がいのある職員を積極的に採用していく必要がある。

<目標>

① 採用に関する目標	<p>【実雇用者数】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用者数以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点で不足する雇用者数：0人</p> <p>（評価方法）毎年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>不本意な離職を生じさせない</p> <p>（評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p>研修を通じた職員の能力向上</p> <p>（評価方法）人事記録を基に把握・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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として、職員課長を選任する（令和元年9月6日選任済） ○障害者職業生活相談員を選任し、庁内掲示板により周知する（令和元年9月6日選任済） ○相談員等については、人事異動により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任された者について、愛知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受講させる。 ○障がいについての理解をより深め、当事者の立場で物事を捉えられるよう、職員に障害者差別解消法セミナーを受講させる。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ヒアリングシートを作成し、職務の選定及び創出に活用する。
- ヒアリングシートを基に面談を行い、業務の状況について確認し、必要に応じて職務内容を検討する。

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">○令和3年3月完成予定の市役所新庁舎において、以下のとおり整備する。<ul style="list-style-type: none">・通信線等を床下に配線し、車いす等の移動に支障を来さないようにする。・デスクはユニバーサルレイアウト（レイアウトが同じ）とし、移動がスムーズに行えるようにする。・各階に多目的トイレを整備する。また、2階入口多目的トイレには、オストメイト対応トイレを整備する。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none">○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。<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	<ul style="list-style-type: none">○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇を周知する。○テレワークの導入や通勤手段の確保など、多様で柔軟な働き方について検討する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">○研修受講に当たって必要な配慮を行う。○研修等を通じ、実務能力や専門性の向上を図る。
(5) その他人事管理	<ul style="list-style-type: none">○障がいの特性等を踏まえた人事異動を行う。○ヒアリングシートを活用し、年度当初及び必要に応じて所属長との面談を実施し、状況把握・配慮を行う。

4. 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の推進等に関する法律に基づく障がい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。
- 「常滑市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の調達目標を各年度の目標とする。

常滑市障がい者活躍推進計画

機関名	常滑市消防本部
任命権者	常滑市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
常滑市消防本部における障がい者雇用に関する課題	<p>常滑市消防本部においては、法定雇用障がい者数が1人に満たないため、障がい者に限定した募集・採用は行っておらず、組織的な体制整備は実施していない。</p> <p>市長部局が総括して実施する体制整備や各種取組に協力することにより、障がいのある職員の更なる活躍を図っていく。</p>

<目標>

① 採用に関する目標	<p>【実雇用者数】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用者数以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点で不足する雇用者数：0人</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>不本意な離職を生じさせない</p> <p>（評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。</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	○障害者雇用推進者として、企画部職員課長を選任する（令和元年9月6日選任済）
(2) 人材面	○障がいについての理解をより深め、当事者の立場で物事を捉えられるよう、職員に障害者差別解消法セミナーを受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○市長部局と連携し、職務の選定及び創出について検討する。	
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>○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。 	

4. 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の推進等に関する法律に基づく障がい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。
- 「常滑市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の調達目標を各年度の目標とする。

常滑市障がい者活躍推進計画

機関名	常滑市ボートレース事業局
任命権者	常滑市モーターボート競走事業管理者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
常滑市ボートレース事業局における障がい者雇用に関する課題	<p>常滑市ボートレース事業局においては、法定雇用障がい者数が1人に満たないため、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っておらず、組織的な体制整備は実施していない。</p> <p>ただし、令和3年4月までに障がい者の法定雇用率が2.6%に上げられるため、障がいのある職員を採用していく必要がある。</p>

<目標>

① 採用に関する目標	<p>【実雇用者数】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用者数以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点で不足する雇用者数：0人</p> <p>（評価方法）毎年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>不本意な離職を生じさせない</p> <p>（評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。</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	○障害者雇用推進者として、経営企画課長を選任する。
(2) 人材面	○障がいについての理解をより深め、当事者の立場で物事を捉えられるよう、職員に障害者差別解消法セミナーを受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○職務の選定及び創出について検討する。	
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>○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。 	

4. 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の推進等に関する法律に基づく障がい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。
- 「常滑市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の調達目標を各年度の目標とする。

常滑市障がい者活躍推進計画

機関名	常滑市教育委員会
任命権者	常滑市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
常滑市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>常滑市教育委員会においては、正規職員の採用は行っていない。</p> <p>現在、法定雇用者数は満たしており、今後も市長部局と連携し、法定雇用者数を維持していく必要がある。</p> <p>また、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図ることが重要である。</p>

<目標>

① 採用に関する目標	<p>【実雇用者数】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用者数以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点で不足する雇用者数：0人</p> <p>（評価方法）毎年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>不本意な離職を生じさせない</p> <p>（評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p>研修を通じた職員の能力向上</p> <p>（評価方法）人事記録を基に把握・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	○障害者雇用推進者として、企画部職員課長を選任する（令和元年9月6日選任済）
(2) 人材面	○障がいについての理解をより深め、当事者の立場で物事を捉えられるよう、職員に障害者差別解消法セミナーを受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○ヒアリングシートを作成し、職務の選定及び創出に活用する。</p> <p>○ヒアリングシートを基に面談を行い、業務の状況について確認し、必要に応じて職務内容を検討する。</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>○令和3年3月完成予定の市役所新庁舎において、以下のとおり整備する。</p> <ul style="list-style-type: none">・通信線等を床下に配線し、車いす等の移動に支障を来さないようにする。・デスクはユニバーサルレイアウト（レイアウトが同じ）とし、移動がスムーズに行えるようにする。・各階に多目的トイレを整備する。また、2階入口多目的トイレには、オストメイト対応トイレを整備する。
(2) 募集・採用	<p>○市長部局と連携し、法定雇用者数を下回らないようにする。</p> <p>○非常勤職員の募集・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>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇を周知する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○研修等を通じ、実務能力や専門性の向上を図る。</p>
(5) その他 人事管理	<p>○ヒアリングシートを活用し、年度当初及び必要に応じて所属長との面談を実施し、状況把握・配慮を行う。</p>

4. 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の推進等に関する法律に基づく障がい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。
- 「常滑市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の調達目標を各年度の目標とする。

常滑市障がい者活躍推進計画

機関名	常滑市議会事務局
任命権者	常滑市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
常滑市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>常滑市議会事務局においては、職員数が10名以下の小規模な機関であり、正規職員の採用は行っておらず、組織的な体制整備は実施していない。</p> <p>市長部局が総括して実施する体制整備と連携を図り、障がいのある職員の更なる活躍を図る。</p>

<目標>

① 採用に関する目標	<p>【実雇用者数】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用者数以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点で不足する雇用者数：0人</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>なし</p> <p>※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。</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	○障害者雇用推進者の選任については、市長部局の選任に同じ。（令和元年9月6日企画部職員課長を選任済）
(2) 人材面	○障がいについての理解をより深め、当事者の立場で物事を捉えられるよう、職員に障害者差別解消法セミナーを受講させる。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○市長部局と連携し、職務の選定及び創出について検討する。	
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>○令和3年3月完成予定の市役所新庁舎において、以下のとおり整備する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通信線等を床下に配線し、車いす等の移動に支障を来さないようにする。 ・デスクはユニバーサルレイアウト（レイアウトが同じ）とし、移動がスムーズに行えるようにする。 ・各階に多目的トイレを整備する。また、2階入口多目的トイレには、オストメイト対応トイレを整備する。 <p>○非常勤職員の募集・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。

4. 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の推進等に関する法律に基づく障がい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。
- 「常滑市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」の調達目標を各年度の目標とする。