

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7年4月1日～令和12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	常滑市では、令和2年4月から令和7年3月までの5年間を計画期間とした障がい者活躍推進計画に基づいた取組を行ってきたことにより、毎年度法定雇用率は達成しているが、障がいのある職員の定着、活躍のため、引き続き、安心して働ける環境づくりを進める必要がある。 また、令和8年7月に障がい者の法定雇用率が現行の2.8%から3.0%に引き上げられるため、更なる体制整備や相互理解のための取組が必要である。

<目標>

① 採用に関する目標	【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 （参考）令和6年6月1日時点で不足する雇用者数：0人 （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	不本意な離職を生じさせない （評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。
③ キャリア形成に関する目標	研修を通じた職員の能力向上 （評価方法）人事記録を基に把握・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	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として、職員課長を選任する。 ○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 ○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	○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	
○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回以上面談等を行い、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	
(1) 職務環境	○面談等により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○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、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 ○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	○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	○障がいの特性等を踏まえた人事異動を行う。 ○年度当初及び必要に応じて面談を実施し、状況把握・配慮を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職場選定、職場環境、通院への配慮等に努める。
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	常滑市消防本部
任命権者	常滑市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
常滑市消防本部における障がい者雇用に関する課題	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。 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必要がある。

<目標>

① 採用に関する目標	【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 （参考）令和6年6月1日時点で不足する雇用者数：0人 （評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	不本意な離職を生じさせない （評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。

<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。
（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	
○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職場選定、職場環境、通院への配慮等に努める。	

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7年4月1日～令和12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	常滑市ボートレース事業局においては、毎年度法定雇用率は達成しているが、障がいのある職員の定着、活躍のため、引き続き、安心して働ける環境づくりを進める必要がある。 また、令和8年7月に障がい者の法定雇用率が現行の2.8%から3.0%に引き上げられるため、更なる体制整備や相互理解のための取組が必要である。

<目標>

① 採用に関する目標	【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 （参考）令和6年6月1日時点で不足する雇用者数：0人 （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	不本意な離職を生じさせない （評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。

<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	
○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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。	

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職場選定、職場環境、通院への配慮等に努める。
--

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 7 年 4 月 1 日～令和 12 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	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。 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。 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必要がある。

<目標>

① 採用に関する目標	【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 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点で不足する雇用者数：0 人 （評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	不本意な離職を生じさせない （評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。
③ キャリア形成に関する目標	研修を通じた職員の能力向上 （評価方法）人事記録を基に把握・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	
（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。
（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	
（1）職務環境	○面談等により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○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、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。

(2) 募集・採用	○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。 ○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。 ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・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	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○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	○年度当初及び必要に応じて面談を実施し、状況把握・配慮を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職場選定、職場環境、通院への配慮等に努める。
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7年4月1日～令和12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	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。 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必要がある。

<目標>

① 採用に関する目標	【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 （参考）令和6年6月1日時点で不足する雇用者数：0人 （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	不本意な離職を生じさせない （評価方法）年度末時点での不本意な離職者の有無。

<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。
（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	
○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。 ・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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職場選定、職場環境、通院への配慮等に努める。	

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。