

大府市障害者活躍推進計画

機関名	大府市 大府市教育委員会 大府市議会事務局 大府市消防本部 (以下、「大府市」と記載)
任命権者	大府市長 大府市教育委員会 大府市議会議長 大府市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
大府市における障害者雇用に関する課題	本市では、一般行政職の職員募集と同時に、障がい者を有する方の募集を行い、積極的な採用活動を実施してまいりました。 令和6年6月1日時点では、法定雇用率を超える実雇用率を達成しているものの、法定雇用率の引上げや職員の退職等により、達成状況が未達成とならないよう、今後も積極的に障がい者を有する方の募集、採用を進める必要があります。 今後、障がい者を有する方の採用を推進する上で、障がいの有無にかかわらず、職員が活躍できる職場であるよう、引き続き職場環境整備を進めていくことが必要です。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参 考) 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.93% (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	計画期間中において、職場環境を理由とする退職者を極力生じさせないことを目標とします。 (評価方法) 毎年の任免状況通報に合わせ、定着状況を把握
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 障がい者を有する職員にとって働きやすい職場環境整備を行い、労働意欲や満足度の向上を図ります。 (評価方法) 面談等から把握・進捗管理
④キャリア形成に関する目標	【障がい者を有する職員が担当する職務の拡大】 障がいの特性や本人の能力を基に、担当業務の拡大を目指します。 (評価方法) 目標管理や人事評価、面談結果等から把握・進捗管理

取組内容		
1 障害者の活躍を推進する体制整備		
	(1) 組織面	○目標面談などの機会に職員からの意見や改善要望を把握し、改善等の検討を行います。 ○計画推進のサポート体制として、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を定めます。 ・ 障害者雇用推進者：人事担当課長 ・ 障害者職業生活相談員：人事担当係長または担当者
	(2) 人材面	○障害者職業生活相談員については、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し、相談員として必要な知識・資格の習得を行います。 ○担当部署と協力のうえ、職員向けに障がいに関する知識を深めるための研修やサポーター養成講座を開催します。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○面談や採用時に、担当する業務ややりたい仕事、それらを行う上で、障がいを有する職員が能力を発揮するために必要な配慮等について希望を聞き、その結果を踏まえ、障がいの特性等に合わせた職務の選定・創出を行います。 ○担当している業務が能力の発揮に適しているかについて、面談等の結果から把握し、必要に応じて見直しを行います。
3 障害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	○面談や採用時に、障がいを有する職員の能力発揮を支援する機器の購入や職場環境面での配慮について把握し、必要に応じて措置を講じます。
	(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、特定の障がいを排除するなどの条件を設けず、幅広い募集を行います。 ○採用選考に当たり、選考方法等に関する方針を定め、障がいを有する方からの要望や、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定について合理的配慮を行います。 ○就労機会の創出に向け、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を積極的に行います。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 ・ 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	○時差出勤・早出遅出などの変形勤務を活用し、障がいの特性に応じた、柔軟な勤務を促進します。

	(4) キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、研修等の積極的な参加を促進します。
	(5) その他の人事管理	○職場での定期的な面談や、随時の人事担当課への面談等を通じて、障がいをもつ職員の勤務状況や体調等を把握し、必要な配慮を行います。
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く障害者就労施設等への発注について、大府市障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、前年度以上の調達を目標に定め、障害者就労施設等からの物品等の調達に努めます。