

大府市障害者活躍推進計画

機関名	大府市
任命権者	大府市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
大府市役所における障害者雇用に関する課題	<p>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。</p> <p>令和元年6月1日時点では、正規職員として、身体、知的、精神といった障がいの種類にかかわらず、10名の障がい者を有する職員が勤務をしており、法定雇用率を超える、実雇用率を達成しております。</p> <p>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。</p> <p>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、今後も継続して環境整備や体制整備を進めていくことが必要です。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和6年6月1日時点）2.6% （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.9% ※特例認定を受けており、本市教育委員会との合算による雇用率です。</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>採用後離職せずに1年間勤務した職員の割合について、対前年度を維持または上回ることを目標とします。</p> <p>※会計年度任用職員については、制度開始後の実態から定着期間の目標を定めます。</p> <p>（評価方法）障がい者を有する職員の離職の実績から割合を算出</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 初年度にアンケート等により、障がい者を有する職員の仕事や職場環境等への満足度を把握します。</p> <p>次年度以降は、対前年度を維持または上回ることを目標とします。</p> <p>（評価方法）アンケート調査を実施し、調査結果から把握・進捗管理</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【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。</p> <p>（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</p>

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
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	<p>○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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</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。</p>

	(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、随時の秘書人事課人事係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。

大府市障害者活躍推進計画

機関名	大府市水道事業
任命権者	大府市水道事業者
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
大府における障害者雇用に関する課題	<p>大府市水道事業においては、職員総数が10名程度の小規模な機関であり、また、職員の採用等は、適宜連絡調整を行い、大府で統一的に実施しています。</p> <p>現在は、障がい者を有する職員はいませんが、配属された場合は、組織的な体制等について、大府と連携をとりながら整えていく必要があります。</p>
目標	
①採用に関する目標	○大府市にて統一的に実施しています。
②定着に関する目標	○現在、障がい者を有する職員がいないため。今後必要に応じて大府と連携し、目標を定めます。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○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。</p> <p>○計画推進のサポート体制として、大府にて障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を定め、大府市水道事業についても推進の対象としサポートを行います。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○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、障がい者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。</p> <p>○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。</p>
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○面談や採用時に、障がい者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。</p> <p>○募集・採用については、適宜連絡調整を行い、大府にて統一的に実施します。</p> <p>○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。</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。

大府市障害者活躍推進計画

機関名	大府市教育委員会
任命権者	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）
大府市における障害者雇用に関する課題	<p>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。</p> <p>令和元年6月1日時点では、正規職員として、身体、知的、精神といった障がいの種類にかかわらず、10名の障がい者を有する職員が勤務をしており、法定雇用率を超える、実雇用率を達成しております。</p> <p>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。</p> <p>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、今後も継続して環境整備や体制整備を進めていくことが必要です。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（令和6年6月1日時点）2.6%</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.9%</p> <p>※特例認定を受けており、大府市との合算による雇用率です。</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>採用後離職せずに1年間勤務した職員の割合について、対前年度を維持または上回ることを目標とします。</p> <p>※会計年度任用職員については、制度開始後の実態から定着期間の目標を定めることとします。</p> <p>（評価方法）障がい者を有する職員の離職の実績から割合を算出</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】</p> <p>初年度にアンケート等により、障がい者を有する職員の仕事や職場環境等への満足度を把握します。</p> <p>次年度以降は、対前年度を維持または上回ることを目標とします。</p> <p>（評価方法）アンケート調査を実施し、調査結果から把握・進捗管理</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者を有する職員が担当する職務の拡大】</p> <p>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。</p> <p>（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</p>

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
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・採用については、適宜連絡調整を行い、大府市にて統一的に実施します。
(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、随時の秘書人事課人事係への面談等を通じて、障がいを有する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。

大府市障害者活躍推進計画

機関名	大府市議会事務局
任命権者	大府市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
大府市議会事務局における障害者雇用に関する課題	<p>大府市議会事務局においては、職員総数が10名程度の小規模な機関であり、また、職員の採用等は、適宜連絡調整を行い、大府市で統一的に実施しています。</p> <p>現在は、障がい者を有する職員はいないが、配属された場合は、組織的な体制等について、大府市と連携をとりながら整えていく必要があります。</p>
目標	
①採用に関する目標	○大府市にて統一的に実施しています。
②定着に関する目標	○現在、障がい者を有する職員がいないため、今後必要に応じて大府市と連携し、目標を定めます。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>○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。</p> <p>○計画推進のサポート体制として、大府市にて障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を定め、大府市議会事務局についても推進の対象としサポートを行います。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○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、障がい者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。</p> <p>○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。</p>
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○面談や採用時に、障がい者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。</p> <p>○募集・採用については、適宜連絡調整を行い、大府市にて統一的に実施します。</p> <p>○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。</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。

大府市障害者活躍推進計画

機関名	大府市消防本部
任命権者	大府市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
大府市消防本部における障害者雇用に関する課題	<p>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。</p> <p>令和元年6月1日時点では、正規職員として、身体、知的、精神といった障がいの種類にかかわらず、10名の障がい者を有する職員が勤務をしており、法定雇用率を超える、実雇用率を達成しております。</p> <p>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。</p> <p>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、今後も継続して環境整備や体制整備を進めていくことが必要です。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>－（職員が任免状況調査の除外対象のため）</p>
②定着に関する目標	<p>採用後離職せずに1年間勤務した職員の割合について、対前年度を維持または上回ることを目標とする。</p> <p>※会計年度任用職員については、制度開始後の実態から定着期間の目標を定めます。</p> <p>（評価方法）障がい者を有する職員の離職の実績から割合を算出</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】</p> <p>初年度にアンケート等により、障がい者を有する職員の仕事や職場環境等への満足度を把握します。</p> <p>次年度以降は、対前年度を維持または上回ることを目標とします。</p> <p>（評価方法）アンケート調査を実施し、調査結果から把握・進捗管理</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者を有する職員が担当する職務の拡大】</p> <p>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。</p> <p>（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</p>

取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○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。</p> <p>○計画推進のサポート体制として、大府市にて障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を定め、大府市消防本部についても推進の対象としサポートを行います。</p>
(2) 人材面	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
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・採用については、適宜連絡調整を行い、大府市にて統一的に実施します。
(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、随時の秘書人事課人事係への面談等を通じて、障がいを有する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等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。