

## 清須市障害者活躍推進計画

|                         |                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名                     | 清須市役所                                                                                                                                                                                        |
| 任命権者                    | 清須市長・清須市教育委員会                                                                                                                                                                                |
| 計画期間                    | 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）                                                                                                                                                                     |
| 清須市における障害者雇用に関する課題      | <p>清須市においては、令和7年6月1日時点で法定雇用率は未達であるが、法定雇用障害者数は達成している。</p> <p>法定雇用率を達成するため、引き続き障害者雇用の推進を図り、障害者である職員の定着のために、一層の取組が必要である。</p>                                                                    |
| <b>目標</b>               |                                                                                                                                                                                              |
| ①採用に関する目標               | <p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和7年6月1日時点の実雇用率：2.72%</p> <p>※令和7年度の法定雇用率：2.8%</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>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時に、人事記録等により把握・進捗管理</p>                                                                                                                                |
| ③キャリア形成に関する目標           | <p>研修を通じた能力の向上を図る。</p>                                                                                                                                                                       |
| <b>取組内容</b>             |                                                                                                                                                                                              |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備      |                                                                                                                                                                                              |
| (1)組織面                  | <p>○障害者雇用推進者を任命権者ごとに選任（人事秘書課長・議事調査課長・学校教育課長・監査課長）し、障害者の雇用の促進及び継続を図る。</p> <p>○障害者職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般についての相談及び指導を行わせる。</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、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。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p> |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 |                                                                                                                                                                                              |
|                         | <p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏ま</p>                                                                                                                                                         |

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | <p>え、年に1回、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。</p> <p>○定期的な面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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                    | ○定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を検討する。                                                                                                                                                                                                                                                         |
| (2)募集・採用                   | <p>○採用選考に当たり、障害特性への配慮を行う。</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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることを条件とする。</li> <li>・介助者なしで業務遂行ができることを条件とする。</li> <li>・「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」を条件とする。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> |
| (3)働き方                     | ○年次有給休暇等の利用を促進する。                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| (4)キャリア形成                  | ○本人の希望等も踏まえ、実務研修等の受講を促進する。                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| (5)その他の人事管理                | <p>○定期的な面談の設定及び必要に応じた随時面談により、状況把握及び体調配慮を行う。</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く障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。                                                                                                                                                                                                                      |