

磐田市障害者活躍推進計画

磐田市

「障害」・「障がい」の表記について

この計画では、「障害」という語句が人の状態を表す場合は、原則として「障がい」と表記します。

ただし、例外として次の場合は、従来の「障害」の表記を用います。

- ・法令等の名称や用語を用いる場合
- ・機関、団体等の固有名詞を表す場合
- ・医学用語、学術用語等の専門用語として用いる場合
- ・国が出している指針等、他の文章を引用する場合

機関名	磐田市
任命権者	磐田市長
計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
磐田市における障がい者雇用に関する課題、本計画策定趣旨	磐田市においては、法定雇用率を達成している状況にはあるが、それに満足することなく、障がい者の活躍を推進するには環境整備と相互理解の取組を継続的に進めることが重要である。そのためにも、実態の把握と更なる体制整備や各種取組が必要であるため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、本計画を策定するものである。
目標	
採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和7年6月1日時点の実雇用率：3.47%（法定雇用率：2.8%） ＜評価方法＞毎年の任免状況通報により把握 なお、本市の雇用率算定に当たっては、教育委員会と合算にて算定を行う「特例認定」を受けている。
定着に関する目標	不本意な離職を生じさせないことを目標とする。 ＜評価方法＞毎年の任免状況通報のタイミングにおいて、前年度の採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
キャリア形成に関する目標	本人の希望に応じ新たに取り組む業務を設定するなど、計画的に職域の拡大を図ることを目標とする。 ＜評価方法＞就労パスポートやこれまでの業務実績を参考にした検討をするほか、アンケート調査等を実施する。
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、総務部職員課長を選任する。 ●障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がい者が配属されている部署の職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に業務支援室を置く。 ●「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回、業務支援室については、適宜打ち合わせを行い、本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ●障害者職業生活相談員を中心に組織内の人的サポート体制の充実を図るとともに、役割分担及び各種相談先を整理し、情報共有する。 ●役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じた場合は、随時見直しを行う。
(2) 人材面	●障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、静岡労働局が開催する「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（受講歴がない職員に限る）。 ●組織内へ障がい者を支援するためのマニュアルやガイドブック等の周知を行う。 ●組織内へ「業務支援室」の活用についての周知を行う。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		●障がい者の能力や希望を踏まえた上で、年に1回以上、各所属へのヒアリングやアンケート等を行い、職務の選定・創出について検討を行う。 ●障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握するために定期的に面談を行うなどして、障がい者と業務のマッチングが適切か点検し、必要に応じて検討を行う。
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		●障がい者からの意見を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した整備を検討する。 ●障がい者からの意見を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ●新規に採用した障がい者については、定期的に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講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの意見を踏まえつつも、加重的な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用		●就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場見学を積極的に行う。 ●一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ●採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等障がい特性への配慮を行う。 ●募集・採用に当たっては、以下のとおり取扱うものとする。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定しない。 ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。 ・「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しない。 ・特定の就労支援機関からのみ受入れしない。
(3) 働き方		●時間単位の年次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		●採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容を踏まえた職務選定を行う。 ●本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理		●定期的又は必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ●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がい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。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	磐田市教育委員会
任命権者	磐田市教育委員会
計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
磐田市教育委員会における障がい者雇用に関する課題、本計画策定趣旨	磐田市教育委員会は、障がい者雇用率制度の特例承認・特例認定を受け、法定雇用率を達成している。今後もこれを継続して障がい者の活躍を推進するには、雇用する障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるような職場環境づくりが求められるため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、本計画を策定するものである。
目標	
採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和7年6月1日時点の実雇用率：3.47%（法定雇用率：2.8%） ＜評価方法＞毎年の任免状況通報により把握 なお、本市の雇用率算定に当たっては、市長部局と合算にて算定を行う「特例認定」を受けている。
定着に関する目標	不本意な離職を生じさせないことを目標とする。 ＜評価方法＞毎年の任免状況通報のタイミングにおいて、前年度の採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
キャリア形成に関する目標	本人の希望に応じ新たに取り組む業務を設定するなど、計画的に職域の拡大を図ることを目標とする。 ＜評価方法＞就労パスポートやこれまでの業務実績を参考にした検討をするほか、アンケート調査等を実施する。
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、教育部教育総務課長を選任する。 ●障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がい者が配属されている部署の職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に業務支援室を置く。 ●「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回、業務支援室については、適宜打ち合わせを行い、本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ●障害者職業生活相談員を中心に組織内の人的サポート体制の充実を図るとともに、役割分担及び各種相談先を整理し、情報共有する。 ●役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じた場合は、随時見直しを行う。
(2) 人材面	●障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、静岡労働局が開催する「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（受講歴がない職員に限る）。 ●組織内へ障がい者を支援するためのマニュアルやガイドブック等の周知を行う。 ●組織内へ「業務支援室」の活用についての周知を行う。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		●障がい者の能力や希望を踏まえた上で、年に1回以上、各所属へのヒアリングやアンケート等を行い、職務の選定・創出について検討を行う。 ●障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握するために定期的に面談を行うなどして、障がい者と業務のマッチングが適切か点検し、必要に応じて検討を行う。
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		●障がい者からの意見を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した整備を検討する。 ●障がい者からの意見を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ●新規に採用した障がい者については、定期的に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講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの意見を踏まえつつも、加重的な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用		●就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場見学を積極的に行う。 ●一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ●採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する等障がい特性への配慮を行う。 ●募集・採用に当たっては、以下のとおり取扱うものとする。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定しない。 ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。 ・「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しない。 ・特定の就労支援機関からのみ受入れしない。
(3) 働き方		●時間単位の年次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		●採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容を踏まえた職務選定を行う。 ●本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理		●定期的又は必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ●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がい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。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	磐田市監査委員事務局
任命権者	磐田市代表監査委員
計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
磐田市監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題、本計画策定趣旨	磐田市監査委員事務局においては、職員総数が小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 磐田市全体として、障がい者の法定雇用率を達成している状況にはあるが、それに満足することなく、障がい者の活躍を推進するには環境整備と相互理解の取組を継続的に進めることが重要である。そのためにも、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、本計画を策定するものである。
目標	
採用に関する目標	● 障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。 ＜評価方法＞障がいに関する理解促進・啓発のための研修資料を広く配布する。（年1回以上）
定着に関する目標	不本意な離職を生じさせないことを目標とする。 ＜評価方法＞毎年の任免状況通報のタイミングにおいて、前年度の採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
キャリア形成に関する目標	本人の希望に応じ新たにに取り組む業務を設定するなど、計画的に職域の拡大を図ることを目標とする。 ＜評価方法＞就労パスポートやこれまでの業務実績を参考にした検討をするほか、アンケート調査等を実施する。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	●障害者雇用推進者として、総務部職員課長を選任する。 ●障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた相談先を確保し障がい者に周知する。
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から相談があった場合は、能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	●障がい者からの意見を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した整備を検討する。 ●障がい者からの意見を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ●新規に採用した障がい者については、定期的に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講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの意見を踏まえつつも、加重的な負担にならない範囲で適切に実施する
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	磐田市議会事務局
任命権者	磐田市議会議長
計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
磐田市議会事務局における障がい者雇用に関する課題、本計画策定趣旨	磐田市議会事務局は、磐田市が採用し出向している正規職員と、議会事務局で募集を行い磐田市が任用する会計年度任用職員が在籍している。 議会事務局において会計年度任用職員を募集する場合は、障がい者に限定した募集は行っていない。 今後、障がい者の活躍を推進するには環境整備と相互理解の取組を継続的に進めることが必要であるため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、本計画を策定するものである。
目標	
採用に関する目標	●障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。 ＜評価方法＞障がいに関する理解促進・啓発のための研修資料を広く配布する。（年1回以上）
定着に関する目標	不本意な離職を生じさせないことを目標とする。 ＜評価方法＞毎年の任免状況通報のタイミングにおいて、前年度の採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
キャリア形成に関する目標	本人の希望に応じ新たにに取り組む業務を設定するなど、計画的に職域の拡大を図ることを目標とする。 ＜評価方法＞就労パスポートやこれまでの業務実績を参考にした検討をするほか、本人の意向を確認する。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	●障がい者雇用推進者として、議会事務局長を選任する。 ●障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がいのある職員が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた相談先を確保し周知する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	●在籍する障がい者や在籍予定の障がい者から相談があった場合は、適正も踏まえ、業務の選定及び創出について検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	●障がい者からの意見を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した整備を検討する。 ●障がい者からの意見を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ●在籍している障がい者については、定期的に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講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの意見を踏まえつつ、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。 ●募集に当たっては、以下のとおり取扱うものとする。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定しない。 ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。

	・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。 ・ 「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しない。 ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れをしない。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	磐田市消防本部
任命権者	磐田市消防長
計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間）
磐田市消防本部における障がい者雇用に関する課題、本計画策定趣旨	磐田市消防本部においては、職務の特性上、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 磐田市全体として、障がい者の法定雇用率を達成している状況にはあるが、それに満足することなく、障がい者の活躍を推進するためには環境整備と相互理解の取組を継続的に進めることが重要である。そのためにも、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、本計画を策定するものである。
目標	
雇用に関する目標	障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。 ＜評価方法＞障がいに関する理解促進・啓発のための研修資料を広く配布する。（年1回以上）
定着に関する目標	不本意な離職を生じさせないことを目標とする。 ＜評価方法＞毎年の任免状況通報のタイミングにおいて、前年度の採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
キャリア形成に関する目標	本人の希望に応じ新たに取組む業務を設定するなど、計画的に職域の拡大を図ることを目標とする。 ＜評価方法＞就労パスポートやこれまでの業務実績を参考にした検討をするほか、アンケート調査等を実施する。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	●障害者雇用推進者として、消防本部消防総務課長を選任する。 ●障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた相談先を確保し障がい者に周知する。
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から相談があった場合は、能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	●障がい者からの要望を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した整備を検討する。 ●障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。