

令和6年度 障害者活躍推進計画 取組状況公表

障害者雇用促進法第7条の3第6項の規定に基づき、以下のとおり令和6年度の障害者活躍推進計画の取組状況について公表します。

なお、公表にあたっては、障害者活躍推進計画の策定主体であり、計画記載の取組を一体となって実施している6機関の連名で行うものとします。

評価年度	令和6年度
機関	瀬戸市、瀬戸市消防本部、瀬戸市教育委員会、瀬戸市議会、尾張東部衛生組合、瀬戸旭看護専門学校
目標に対する達成度	【①採用に関する目標…(各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上】 ⇒令和6年度実雇用率 2.72% 【②定着に関する目標…障害を理由とした不本意な離職を生じさせない】 ⇒令和6年度は障害を理由とした職員の退職者は見られず。 【③キャリア形成に関する目標…計画期間内に、障害特性に応じて障害者である職員が担当する職域を拡大する】 ⇒令和2年に警備員職として障害者である職員を新たに任用し、令和6年も継続して勤務している。また、令和6年11月には新たに会計年度任用職員として障害者である職員を新たに任用し、障害者である職員の職域が拡大した。 ※目標①②については、各機関共通の目標。 ③については瀬戸市のみの目標
取組内容の実施状況	【1. 障害者の活躍を推進する体制整備】 (1)組織面 ●各機関において、障害者雇用推進者を選任している。 ●瀬戸市において、2名の障害者職業生活相談員を選任している。 ●瀬戸市総務部人事課を障害者である職員支援の統括窓口としている。 ●瀬戸公共職業安定所、瀬戸つばき特別支援学校及び市内民間企業と障害者雇用について、意見交換や情報共有等を行った。(令和7年2月実施) (2)人材面 ●新規採用職員を対象として、障害者配慮に関する研修を実施した。(令和7年1月実施)

	【2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出】 ●障害者である職員と面談を行い、障害特性と職務内容のミスマッチや障害者である職員の適正配置、今後のキャリア形成等について聞き取りを行った。 【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 ●障害者である職員と面談を行い、必要な環境整備、配慮、勤務形態について聞き取りを行った。 (2)募集・採用 ●県立瀬戸つばき特別支援学校と連携し、職場体験を実施した。令和6年6月から令和7年2月までの間、前期と後期の2回に分けて高等部の学生2名を受入れた。 ●瀬戸市立瀬戸特別支援学校と連携し、職場体験を実施した。令和6年6月に高等部の学生1名を2日間受入れた。 ●障害者の採用に特化した採用試験を実施した。実施にあたっては、受験者に必要な配慮などの聞き取りをした。また、受験者が障害者であることを踏まえ、集団面接を行わない等の配慮を行った。 (3)働き方 ●（１）職務環境に同じ。 (4)キャリア形成 ●障害者である会計年度任用職員について、人事考課面談を行った際に、次年度における就労の意向について聞き取りを行った。 (5)その他の人事管理 ●障害者である職員の要望により、長期的な就労に向けて必要となる障害特性に応じた環境整備について検討した。 【4. その他】 ●瀬戸市職員互助会において、職員向け売店で障害者就労施設が生産したパン等の食品を販売した。 ●令和6年度瀬戸市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を策定し、障害者就労施設等からの物品又は役務の調達を推進した。 ●障害者就労移行支援事業所に、市役所内における様々な軽易な業務を「施設外就労（企業内就労）」として委託し、障害者の就労機会を創出した。また、人事課のみならず、複数の部署で軽易な業務を行うことにより、障害者の就労意欲の向上及び市役所内における障害者理解の向上につながった。
--	---

「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果	【目標に対する達成度】の点検結果(達成状況) ①採用に関する目標・・・未達成 ※ 年度途中に、新たに障害者雇用を行い、令和６年度中に法定雇用障害者数は達成した。 ②定着に関する目標・・・達成 ③キャリア形成に関する目標・・・達成 ※③は瀬戸市のみの目標 【取組内容の実施状況】の点検結果(成果・課題等) 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 組織面については、各団体で障害者雇用推進者を選任し、また、瀬戸市においては障害者職業生活相談員を選任している。 人材面については、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した障害者職業生活相談員を２名選任している。 新規採用職員を対象として、障害者配慮に関する研修を実施した。 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 障害者就労移行支援事業所に、市役所内における様々な軽易な業務を委託するにあたり、障害者が行うことができる業務の抽出や検討を行った。本業務委託において実際に従事した業務内容等の実績を、障害者である職員が携わることが可能な職務の選定・創出を行う際の参考とする。 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 令和３年度から、障害者である職員を対象としてヒアリングを実施し、障害特性と職務内容についてのマッチングや必要な配慮、要望等について聞き取りを行った。結果、様々な意見を聞くことができたため、今後も、引き続きヒアリングは随時行っていく。 職員の募集や採用にあたっては、障害者に特化した試験を実施した。今後は、様々な障害特性に応じた試験の実施方法やさらにきめ細かい必要な配慮について、検討していくことが課題である。 また、特別支援学校の生徒を職場体験として受け入れることができた。
計画の見直し・修正	令和７年度においては、計画期間を５年間延長した。計画内容の見直し及び修正は行わず、目標の達成に向けて、引き続き取り組みを進めていく。