

1 鳴門市障がい者活躍推進計画の実施状況(令和4年度)

機関名	鳴門市
任命権者	市長
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日まで
目標	
(1)採用	目標:鳴門市全体での法定雇用率の達成 指標:実雇用率(各年6月1日時点) 評価方法:任免状況通報により把握・進捗管理 (参考)令和2年6月1日時点の雇用率:2.21% 結果:R4.6.1時点の雇用率は2.6%を達成
(2)定着	目標:不本意な離職者を極力生じさせない。 指標:鳴門市全体での定着率(今年度在籍職員数/前年度在籍職員数) 評価方法:任免状況通報作成時、前年度からの在籍者定着状況を把握 ※自己都合退職等は事情を鑑み対象から除外する。 結果:定着率 100%(鳴門市全体)
取組内容	
1 体制整備	
(1)組織	1 令和2年6月までに下記のチームを設置し、原則として年に1回障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 (1) 障がい者雇用推進チーム ①障がい者雇用推進者(人事課長) ②人事課副課長 ③会計担当部署の責任者(財政課長) ④障がい者である職員(申し出がある場合) (2)実務者チーム 教育総務課副課長、水道企画課副課長、議会事務局主査、消防総務課副課長、人事課担当者 2 障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、実務者チーム、障がい者職業生活相談員等を整備し、組織外の関係機関と連携体制を構築し、相談先などを共有する。 →必要に応じて関係機関と情報を共有し、在籍する障がい者への対応についてアドバイスをもらうなど連携を図っている。
(2)人材	①障がい者職業生活相談員 徳島労働局が開催する「障がい者職業生活相談員資格講習」等の受講に努める。 ②障がい者が配属されている部署の職員 障がい者の活躍促進にかかる研修の受講に努める。 ③全職員 障がい者の活躍推進にかかる知識及び理解を深めるため、研修の受講に努める。 →県主催の障がい者雇用受入体制支援講座に職員が参加し、様々な障がいの特性や

	対応方法を習得。また、市主催の新任管理職を対象とした人権研修や「障がい平等研修」を通じて、社会の中にある「障がい」に対する理解を深め、障がい者の活躍推進に対する意識向上を図ることができた。
2 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の能力や希望を踏まえ、年に1回以上聞き取り(人事評価時)や組織内アンケート(任免状況調査時)等を実施し、活躍の場を選定・創出する。 また、上司が聞き取り等を行い、職員と業務のマッチングについて適宜検討を重ねる。 →障がいのある職員の障がいの状況や特性、能力、希望等を踏まえつつ、障がいのある職員が担当する職務の選定及び創出のため、関係部局と協議を進めた。また、様々な場面を活用し、障がいのある職員と所属長との定期的なヒアリングを通じて、業務への適応状況等を把握し、必要な場合は対策等を講じるなど、合理的配慮を適切に行った。
3 環境整備・人事管理	
(1)職務環境	①障がい者からの要望を踏まえ、就業に必要な機器等の導入を検討する。 ②作業マニュアルや作業内容の見直しを実施する。 ③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状況を確認する。 ④①から③については障がい者からの要望は踏まえつつ、他職員にとって過大な負担とならない範囲で適切に実施する。 →①現在、障がい者である職員からの要望等はないが、今後も定期的なヒアリングを通じて、積極的にコミュニケーションを図り、様々な意見や要望等の把握に努める。 ②各配属先で適宜対応。 ③必要に応じて面談を実施。
(2)採用・募集	①継続的に障がい者の特性に応じた業務にかかる職員募集を実施する。 ②採用・募集に当たっては以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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け入れを実施する。 →①、②ともに実施している。
(3)働き方	時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 →休暇制度等を周知している。
(4)キャリア形成	本人の希望等を踏まえつつ、研修等の教育訓練を受講させる。 →現在、障がい者である職員からの要望等はないが、今後も定期的なヒアリングを通じて、積極的にコミュニケーションを図り、様々な意見や要望等の把握に努める。
4 その他	

	国等による障がい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がい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に貢献する。 →実施している。 ※実績については、翌年度に下記 URL にて公表予定。 (鳴門市における障がい者就労施設等からの物品調達実績に関する参照 URL) https://www.city.naruto.tokushima.jp/kurashi/shakaifukushi/shogaisha/tyoutatsu/
--	--

2 鳴門市教育委員会障がい者活躍推進計画の実施状況(令和4年度)

機関名	鳴門市教育委員会
任命権者	鳴門市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日
目標	
(1)採用	目標:鳴門市全体での法定雇用率の達成 指標:実雇用率(各年6月1日時点) 評価方法:任免状況通報により把握・進捗管理 (参考)令和2年6月1日時点の雇用率:2.21% 結果:R4.6.1時点の雇用率は2.6%を達成
(2)定着	目標:不本意な離職者を極力生じさせない。 指標:鳴門市全体での定着率(今年度在籍職員数/前年度在籍職員数) 評価方法:任免状況通報作成時、前年度からの在籍者定着状況を把握 ※自己都合退職等は事情を鑑み対象から除外する。 結果:定着率 100%(鳴門市全体)
取組内容	
1 体制整備	
	教育総務課長を法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者とする。 障がい者の雇用促進のために設置された実務者チームに教育総務課副課長が参画し、原則として年に1回障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
2 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の能力や希望を踏まえ、年に1回以上聞き取り(人事評価時)や組織内アンケート(任免状況調査時)等を実施し、活躍の場を選定・創出する。 また、上司が聞き取り等を行い、職員と業務のマッチングについて適宜検討を重ねる。 →様々な場面を活用し、障がいのある職員と所属長との定期的なヒアリングを通じて、業務への適応状況等を把握し、必要な場合は対策等を講じるなど、合理的配慮を適切に行った。
3 環境整備・人事管理	
(1)職務環境	①障がい者からの要望を踏まえ、就業に必要な機器等の導入を検討する。 ②作業マニュアルや作業内容の見直しを実施する。 ③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状況を確認する。 ④①から③については障がい者からの要望は踏まえつつ、他職員にとって過大な負担とならない範囲で適切に実施する。 →①現在、障がい者である職員からの要望等はないが、今後も定期的なヒアリングを通じて、積極的にコミュニケーションを図り、様々な意見や要望等の把握に努める。 ②各配属先で適宜対応。 ③必要に応じて面談を実施。
(2)採用・募集	①継続的に障がい者の特性に応じた業務にかかる職員募集を実施する。

	②採用・募集に当たっては以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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け入れを実施する。 →①、②ともに市全体として実施している。
(3)働き方	時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 →休暇制度等を周知している。
(4)キャリア形成	本人の希望等を踏まえつつ、研修等の教育訓練を受講させる。 →現在、障がい者である職員からの要望等はないが、今後も定期的なヒアリングを通じて、積極的にコミュニケーションを図り、様々な意見や要望等の把握に努める。
4 その他	
	国等による障がい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がい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に貢献する。 →例年、イベント開催時の関連物品の発注を障がい者就労施設等へ依頼していたが、新型コロナウイルス感染症の影響によりイベント等が中止になったことから、その機会がなくなった。各所属には、障がい者就労施設等からの物品調達等について周知を行っている。

3 鳴門市企業局障がい者活躍推進計画の実施状況(令和4年度)

機関名	鳴門市企業局
任命権者	公営企業管理者 企業局長
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日まで
目標	
(1)採用	目標:鳴門市全体での法定雇用率の達成 指標:実雇用率(各年6月1日時点) 評価方法:任免状況通報により把握・進捗管理 (参考)令和2年6月1日時点の雇用率:2.21% 結果:R4.6.1時点の雇用率は2.6%を達成
(2)定着	目標:不本意な離職者を極力生じさせない。 指標:鳴門市全体での定着率(今年度在籍職員数/前年度在籍職員数) 評価方法:任免状況通報作成時、前年度からの在籍者定着状況を把握 ※自己都合退職等は事情を鑑み対象から除外する。 結果:定着率 100%(鳴門市全体)
取組内容	
1 体制整備	
	水道企画課長を法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者とする。 障がい者の雇用促進のために設置された実務者チームに水道企画課副課長が参画し、原則として年に1回障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
2 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の能力や希望を踏まえ、年に1回以上聞き取り(人事評価時)や組織内アンケート(任免状況調査時)等を実施し、活躍の場を選定・創出する。 また、上司が聞き取り等を行い、職員と業務のマッチングについて適宜検討を重ねる。 →様々な場面を活用し、障がいのある職員と所属長との定期的なヒアリングを通じて、業務への適応状況等を把握し、必要な場合は対策等を講じるなど、合理的配慮を適切に行った。
3 環境整備・人事管理	
(1)職務環境	①障がい者からの要望を踏まえ、就業に必要な機器等の導入を検討する。 ②作業マニュアルや作業内容の見直しを実施する。 ③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状況を確認する。 ④①から③については障がい者からの要望は踏まえつつ、他職員にとって過大な負担とならない範囲で適切に実施する。 →①現在、障がい者である職員からの要望等はないが、今後も定期的なヒアリングを通じて、積極的にコミュニケーションを図り、様々な意見や要望等の把握に努める。 ②各配属先で適宜対応。 ③必要に応じて面談を実施。
(2)採用・募集	①継続的に障がい者の特性に応じた業務にかかる職員募集を実施する。

	②採用・募集に当たっては以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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け入れを実施する。 →①、②ともに市全体として実施している。
(3)働き方	時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 →休暇制度等を周知している。
(4)キャリア形成	本人の希望等を踏まえつつ、研修等の教育訓練を受講させる。 →現在、障がい者である職員からの要望等はないが、今後も定期的なヒアリングを通じて、積極的にコミュニケーションを図り、様々な意見や要望等の把握に努める。
4 その他	
	国等による障がい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がい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に貢献する。 →実施している。 ※実績については、翌年度に下記 URL にて公表予定。 (鳴門市における障がい者就労施設等からの物品調達実績に関する参照 URL) https://www.city.naruto.tokushima.jp/kurashi/shakaifukushi/shogaisha/tyoutatsu/

4 鳴門市消防本部障がい者活躍推進計画の実施状況(令和4年度)

機関名	消防本部
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日まで
任命権者	消防長
目標	
	障がい者の活躍推進にかかる研修を実施する(市全体で実施)。 →市主催の新任管理職を対象とした人権研修や「障がい平等研修」を通じて、社会の中にある「障がい」に対する理解を深め、障がい者の活躍推進に対する意識向上を図ることができた。
取組内容	
1 体制整備	
	障がい者の活躍推進にかかる知識と理解を深めるため、研修の導入を検討する。 →市主催の新任管理職を対象とした人権研修や「障がい平等研修」を受講し、障がい者雇用に係る一層の理解促進を図ることができた。
2 その他	
	国等による障がい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がい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に貢献する。 →障がい者就労施設等への物品等の発注を行う機会はなかったが、積極的に発注を促すよう所属内で周知している。

5 鳴門市議会事務局障がい者活躍推進計画の実施状況(令和4年度)

機関名	鳴門市議会事務局
任命権者	議長
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日まで
目標	
	障がい者の活躍推進にかかる研修を実施する(市全体で実施)。 →市主催の新任管理職を対象とした人権研修や「障がい平等研修」を通じて、社会の中にある「障がい」に対する理解を深め、障がい者の活躍推進に対する意識向上を図ることができた。
取組内容	
1 体制整備	
	障がい者の活躍推進にかかる知識と理解を深めるため、研修の導入を検討する。 →「障がい平等研修」を受講し、障がい者雇用に係る一層の理解促進を図ることができた。
2 その他	
	国等による障がい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がい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に貢献する。 →障がい者就労施設等への物品等の発注を行う機会はなかったが、積極的に発注を促すよう所属内で周知している。