## 袋井市職員の障がい者活躍推進計画

(計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間)

機関名	袋井市			
任命権者	袋井市長			
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)			
袋井市における 障がい者雇用に 関する課題 目標	接井市では、障害者の雇用の推進等に関する法律等に基づき、障がい者雇用に取り組んでおり、令和6年6月1日時点の障害者雇用率(教育委員会部局含む)は2.89%であり、法定雇用率を満たしている状況である。しかしながら、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取り組みが必要である。庁舎の環境整備や就労支援機器の導入等のハード面における整備のほか、障がいの種類や程度に応じたソフト面でのサポート体制も重要である。これらの課題を明確化し、本計画を着実に実行することで、更なる共生社会の推進が図られるものと考える。  「障がいのある職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。			
採用に関する目標	<評価方法>毎年の (参考)	任免状況通報によ 6月1日 実雇用率 2.89%	り把握し、進捗管理する 令和8年7月以降 目標値 3.0%	0
定着に関する目標	障がいの種類や程度に合った業務への従事を考慮し、職場環境 (就労環境、労働条件、人間関係、職務内容)を理由とする不本意 な離職者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で、人事記録を元 に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理する。 各種研修の参加、人事異動等を通じて計画的にキャリア形成を図			
キャリア形成に 関する目標		録等を元に前年度	進捗管理を行い、新たな	職域
	への人事異動及び人	材育成の方法等に	ついて検討を実施する。	
取組内容	· n== + ++-\+	<del></del>		
(1)組織面	を整備し、本計画 行う。 〇障害者雇用推進者 〇障害者職業生活相 段がいのある口をがいのある口をがいのある口をがいのあるに間がいのある口を制 談で、職員に関いて、 の組織人のサポートをは、 相談員、相談	を持続的と談、本務ののと員が指して、終記を職に、 とうののとのでは、 というでは、 というでは、 というでは、 というでは、 というでは、 というでは、 というでは、 というでは、 できれる。 というできる。 というできる。 こうにん はいい はいい はいい という という という という という という という という という と	に進めていくための推進、実施状況の点検、見直選任する。がいのある職員の職業生援にあたる管理監督者等育成係に設置し、相談先雇用推進者、障害者職業にもに、組織外の関係機関働局、磐田公共職業安定	し 活 がに 生気

		のある職員が利用している支援機関等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で共有する。
		なお、役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が     生じるため、定期的に更新を行う。
	(2)人材面	○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。)
	(2)人物画	
		のうち法に定める資格を有していない者について、静岡労働局が
		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。
		〇「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を周知・活用
		し、障がい者に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の
		促進を図る。
		〇新規採用職員等に対する研修等において、障がいに関する理解促
		進・啓発のための研修を実施する。
2.	障がい者の活	躍の基本となる職務の選定・創出
		〇現に勤務する障がいのある職員からの意見・要望や、今後採用す
		る障がい者に求められる能力等を整理するため、年に1回以上、
		自己申告書や人事ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出
		について検討を行う。
		○新規採用時及び人事異動時又はその他定期的に面談を行い、障が
		いのある職員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、必要に応じて検討や改善を行う。
3.	<b>した かい おの 活</b>	躍を推進するための環境整備・人事管理
	(1)職務環	○基礎的環境整備として、障がいのある職員が利用しやすい環境に
	境	○
	児	
		がいのある職員の要望を踏まえ、障がい特性に配慮した環境整備
		│ を検討する。 │ ○障がいの種類や程度のほか、障がいのある職員からの意見・要望 │
		を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。
		〇新規に採用した障がいのある職員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、障がいのある職員からの要望を踏ま
		えつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
	(2)募集・	○大学生等を対象としたインターンシップの中で障がいのある学
	採用	生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支
		援事業所の利用者等を対象とした職場実習を実施するよう努め
		る。
		〇職員採用に当たり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定
		を工夫するとともに、本人の要望を踏まえ、面接時に手話通訳者
		を配置する等、障がい特性に応じた配慮を行う。
		〇募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
		・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	〇テレワークや時差出勤の活用など多様で柔軟な働き方を推進す
		る。
		〇ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため年次有給休暇、夏
		季休暇、リフレッシュ休暇等の各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリ	〇障がいのある職員及び会計年度任用職員について、本人の希望や
	ア形成	障がい特性を配慮した上で、実務研修、向上研修等の教育訓練を
		実施し人材育成を行うとともに、定期的に人事評価を実施しキャ
		リア形成を図る。
	(5)その他	〇定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把
	の 人 事	握、体調配慮を行う。
	管理	〇障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職
		場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討を行う。
		〇中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった者
		をいう。)である職員について、円滑な職場復帰のために必要な
		職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア
		形成のあり方について調整を行う。
		○障がいのある職員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	
		〇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
		者の活躍の場を拡大できるよう努める。
		〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先
		施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上
		を目指す。

機関	<b>関名</b>	袋井市教育委員会		
任命	命権者	袋井市教育委員会		
計画	<b>画期間</b>	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)		
		教育委員会を含む	袋井市の令和6年	F6月1日時点の障害者雇用
		率は2.89%であり、	法定雇用率を満た	している状況である。しかし
袋	井市教育委員			
会Ⅰ	こおける障が	種取り組みが必要で	ある。庁舎の環境	整備や就労支援機器の導入等
いす	者雇用に関す	のハード面における	整備のほか、障が	いの種類や程度に応じたソフ
る記	果題	ト面でのサポート体質	制も重要である。	
		これらの課題を明確	確化し、本計画を	着実に実行することで、更な
		る共生社会の推進が[	図られるものと考	える。
目標	票			
		障がいのある職員 <i>の</i>	実雇用率についる	て、各年度において、当該年
		6月1日時点の法定雇	用率以上を目標と	<b>:</b> する。
		<評価方法>毎年の作	壬免状況通報によ	り把握し、進捗管理する。
採月	用に関する目	(参考)		
標		令和6年	6月1日	令和8年7月以降
		目標値	実雇用率	目標値
		2.8%	2.89%	3.0%
		※市長部局含む		
		障がいの種類や程	度に合った業務へ	への従事を考慮し、職場環境
	羊1-88十2日	(就労環境、労働条例	牛、人間関係、職	務内容)を理由とする不本意
	<b>着に関する目</b>	な離職者を生じさせる	ないことを目標と	する。
憬	標    <評価方法>毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録で		マイミングで、人事記録を元	
		に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理する。		
		各種研修の参加、	人事異動等を通じ	て計画的にキャリア形成を図
キー	ャリア形成に	ることを目標とする。	)	
関す	する目標	<評価方法>人事記録	録等を元に前年度	進捗管理を行い、新たな職域
		への人事異動及び人物	材育成の方法等に	ついて検討を実施する。
取約	祖内容			
1.	障がい者の活	躍を推進する体制整備	<b></b>	
	(1)組織面	〇本計画の取り組み:	を持続的・継続的	に進めていくための推進体制
		を整備し、本計画の	の取り組みの推進	、実施状況の点検、見直しを
		行う。		
		〇障害者雇用推進者。	として袋井市総務	課長を選任する。
		〇障害者職業生活相	談員を配置し、障	がいのある職員の職業生活全
		般についての相談、	、指導を行う。	
		〇障がいのある職員	本人や、職場で支	援にあたる管理監督者等が相
		談できる窓口を袋	井市総務課いきい	き人材育成係に設置し、相談
		先について職員に	割知する。	
		○組織内の人的サポ	ート体制(障害者)	雇用推進者、障害者職業生活
		相談員、相談窓口等	等) を整備するとと	こもに、組織外の関係機関(厚
		生労働省障害者雇用	用対策課、静岡労	働局、磐田公共職業安定所、
				ンターラック、その他障がい
				等)と連携体制を構築し、役
		宝  八日 ひが久 呑 切る	火生 た 敕 田   ナ ニ	っ 明夜夕明でサカオス

割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で共有する。

## なお、役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が 生じるため、定期的に更新を行う。 (2)人材面 ○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。) のうち法に定める資格を有していない者について、静岡労働局が 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。 〇「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を周知・活用 し、障がい者に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の 促進を図る。 ○新規採用職員等に対する研修等において、障がいに関する理解促 進・啓発のための研修を実施する。 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のある職員からの意見・要望や、今後採用す る障がい者に求められる能力等を整理するため、年に1回以上、 自己申告書や人事ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出 について検討を行う。 ○新規採用時及び人事異動時又はその他定期的に面談を行い、障が いのある職員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、必要に応じて検討や改善を行う。 3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 ○基礎的環境整備として、障がいのある職員が利用しやすい環境に (1)職務環 境 配慮した設備(エレベーター、多目的トイレの増設等)のほか、障 がいのある職員の要望を踏まえ、障がい特性に配慮した環境整備 を検討する。 ○障がいの種類や程度のほか、障がいのある職員からの意見・要望 を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○新規に採用した障がいのある職員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、障がいのある職員からの要望を踏ま えつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 〇大学生等を対象としたインターンシップの中で障がいのある学 (2)募集• 採用 生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支 援事業所の利用者等を対象とした職場実習を実施するよう努め る。 ○職員採用に当たり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定 を工夫するとともに、本人の要望を踏まえ、面接時に手話通訳者 を配置する等、障がい特性に応じた配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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	〇テレワークや時差出勤の活用など多様で柔軟な働き方を推進す
		る。
		〇ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため年次有給休暇、夏
		季休暇、リフレッシュ休暇等の各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリ	〇障がいのある職員及び会計年度任用職員について、本人の希望や
	ア形成	障がい特性を配慮した上で、実務研修、向上研修等の教育訓練を
		実施し人材育成を行うとともに、定期的に人事評価を実施しキャ
		リア形成を図る。
	(5)その他	〇定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把
	の 人 事	握、体調配慮を行う。
	管理	〇障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職
		場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討を行う。
		〇中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい者となった者
		をいう。)である職員について、円滑な職場復帰のために必要な
		職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア
		形成のあり方について調整を行う。
		○障がいのある職員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	
		〇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
		者の活躍の場を拡大できるよう努める。
		〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先
		施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上
		を目指す。

機関名	袋井市監査委員事務局
任命権者	袋井市代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
袋井市監査委 員事務局にお ける障がい者 雇用に関する 課題	袋井市監査委員事務局においては、職員総数が3人程度の小規模な機関であり、職員は袋井市からの出向のため、独自の職員採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。今後、障がいのある職員が在籍することを想定し、体制整備や各種取り組みが必要であるため、本計画を策定し、障がい者の活躍の推進に向けた取り組みを行う。
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ことを目標とする。
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袋井市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、障がいのある 職員の相談窓口を袋井市総務課いきいき人材育成係に設置し、相談 先について職員に周知する。
2. 障がい者 の活躍の基本 となる職務の 選定・創出	〇障がいのある職員から相談があった場合は、能力や希望も踏まえ、 関係機関に相談しつつ、職務の選定及び創出、通院への配慮、働き 方等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	〇相談窓口への相談のほか、定期的に実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
4. その他	<ul><li>○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を拡大できるよう努める。</li><li>○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目指す。</li></ul>

機関名 袋井市議会議長 計画期間		
計画期間 令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間) 袋井市監査委員事務局においては、職員総数が6人程度の小規模な機関であり、職員は袋井市からの出向のため、独自の職員採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。今後、障がいのある職員が在籍することを想定し、体制整備や各種取り組みが必要であるため、本計画を策定し、障がい者の活躍の推進に向けた取り組みを行う。目標 下間に関する であり、職者を開発を促進することを目標とする。目標 下間に関する では、では、では、では、では、では、では、では、のでは、のでは、のでは、のでは、	機関名	袋井市議会事務局
接井市監査委員事務局においては、職員総数が6人程度の小規模な機関であり、職員は袋井市からの出向のため、独自の職員採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。今後、障がいのある職員が在籍することを想定し、体制整備や各種取り組みが必要であるため、本計画を策定し、障がい者の活躍の推進に向けた取り組みを行う。目標取組内容  1. 障がい者の活躍を推進する体制整備  2. 障がい者の活躍を指進する体制整備  2. 障がい者の活躍を指進する体制整備  2. 障がい者の活躍を指進する体制整備  2. 障がい者の活躍の相談窓口を袋井市総務課長を選任する。	任命権者	袋井市議会議長
日事務局における障がい者	計画期間	令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)
ける障がい者 雇用に関する 誤題	袋井市監査委	袋井市議会事務局においては、職員総数が6人程度の小規模な機関
雇用に関する 員が在籍することを想定し、体制整備や各種取り組みが必要であるため、本計画を策定し、障がい者の活躍の推進に向けた取り組みを行う。目標	員事務局にお	であり、職員は袋井市からの出向のため、独自の職員採用は行ってお
課題 め、本計画を策定し、障がい者の活躍の推進に向けた取り組みを行う。 目標 採用に関する 障がい者雇用の推進に関する理解を促進することを目標とする。 目標 取組内容  1. 障がい者 の活躍を推進する体制整備  2. 障がい者 の活躍の基本となる職務の 選定・創出  3. 障がい者 の活躍の基本となる職務の 選定・創出  3. 障がい者 の活躍を推進するための環定・創出  4. その他  4. その他  の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を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	ける障がい者	らず、組織的な体制整備は特段行っていない。今後、障がいのある職
日標 採用に関する 障がい者雇用の推進に関する理解を促進することを目標とする。 日標 取組内容  1. 障がい者 の活躍を推進する体制整備  2. 障がい者 の活躍の基本となる職務の 選定・創出  3. 障がい者 の活躍を推進する体制整備  3. 障がい者 の活躍の基本となる職務の 選定・創出  3. 障がい者 の活躍を推進するための環境を使進する。 〇障がいのある職員から相談があった場合は、能力や希望も踏まえ、関係機関に相談しつつ、職務の選定及び創出、通院への配慮、働き方等について検討を行う。  〇相談窓口への相談のほか、定期的に実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を満るための環境整備・人事管理  4. その他  〇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を拡大できるよう努める。 〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	雇用に関する	員が在籍することを想定し、体制整備や各種取り組みが必要であるた
下に関する   障がい者雇用の推進に関する理解を促進することを目標とする。   日標   取組内容	課題	め、本計画を策定し、障がい者の活躍の推進に向けた取り組みを行う。
日標 取組内容  1. 障がい者 の活躍を推進する体制整備  2. 障がい者 の活躍の基本 となる職務の 選定・創出  3. 障がい者 の活躍を推進するための環境整備・人事管理  4. その他  ○障害者雇用推進者として袋井市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、障がいのある職員の相談窓口を袋井市総務課いきいき人材育成係に設置し、相談先について職員に周知する。 ○障がいのある職員から相談があった場合は、能力や希望も踏まえ、関係機関に相談しつつ、職務の選定及び創出、通院への配慮、働き方等について検討を行う。  ○相談窓口への相談のほか、定期的に実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○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を拡大できるよう努める。 ○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	目標	
取組内容  1. 障がい者の活躍を推進する体制整備  2. 障がい者の活躍を推進する体制整備  2. 障がい者の活躍の基本となる職員に関知する。  ②障がい者の活躍の基本となる職務の選定とび創出、通院への配慮、働き方等について検討を行う。 選定・創出  3. 障がい者の活躍を推進するための環境を構造するための環境を備・人事管理  4. その他  ○障害者雇用推進者として袋井市総務課長を選任する。 ○障がいのある職員に周知する。  ○障がいのある職員に周知する。 ○相談窓口への配慮、働き方等について検討を行う。 ○相談窓口への相談のほか、定期的に実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○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を拡大できるよう努める。 ○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	採用に関する	障がい者雇用の推進に関する理解を促進することを目標とする。
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備   2. 障がい者の活躍を推進する体制整備   2. 障がい者の活躍の基本となる職務のの活躍の基本となる職務のの選定・創出   3. 障がい者の活躍を推進するための環定・創出   3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理   4. その他   ○障害者雇用推進者として袋井市総務課長を選任する。 ○障がいのある職員に周知する。   ○障がいのある職員から相談があった場合は、能力や希望も踏まえ、関係機関に相談しつつ、職務の選定及び創出、通院への配慮、働き方等について検討を行う。   ○障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じるための環境整備・人事管理   ○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を拡大できるよう努める。   ○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	目標	
□ ○ □ ○ □ □ ○ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □	取組内容	
の活躍を推進する体制整備	1	〇障害者雇用推進者として袋井市総務課長を選任する。
# は		〇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
<ul> <li>第1 を できるについて職員に周知する。</li> <li>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定とび創出、通院への配慮、働き方等について検討を行う。</li> <li>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</li> <li>4. その他</li> <li>完成の場合を拡大できるよう努める。の障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目</li> </ul>		職員の相談窓口を袋井市総務課いきいき人材育成係に設置し、相談
の活躍の基本となる職務の選定・創出  3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理  4. その他  図	3 のは10年間	先について職員に周知する。
となる職務の 選定・創出  3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理  4. その他  う等について検討を行う。  方等について検討を行う。  ○相談窓口への相談のほか、定期的に実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。  ○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を拡大できるよう努める。  ○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	2. 障がい者	〇障がいのある職員から相談があった場合は、能力や希望も踏まえ、
選定・創出  3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理  4. その他  ○国等による障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の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を拡大できるよう努める。 ○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	の活躍の基本	関係機関に相談しつつ、職務の選定及び創出、通院への配慮、働き
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理  4. その他  ○相談窓口への相談のほか、定期的に実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。  ○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を拡大できるよう努める。 ○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	となる職務の	方等について検討を行う。
3. 障かい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	選定・創出	
の活躍を推進するための環境をは、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。  〇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を拡大できるよう努める。 〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	3 陪がい去	
するための環境整備・人事管理		際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握する
境整備・人事 管理		こととし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を
で理 の要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。		講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員から
		の要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施す
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 活躍の場を拡大できるよう努める。 〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施 設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	日垤	る。
4. その他 活躍の場を拡大できるよう努める。 〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施 設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目		〇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
4. その他 〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施 設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目		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
〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施 設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目	1 その44	活躍の場を拡大できるよう努める。
	4. での他 	〇障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施
指す。		設等を広げ、毎年度の調達額について、過去実績の最大値以上を目
		指す。