

障害者活躍推進計画

柏崎市

柏崎市上下水道局

柏崎市教育委員会

柏崎市消防本部

柏崎市議会事務局

柏崎市農業委員会事務局

柏崎市選挙管理委員会事務局

柏崎市監査委員事務局

令和4（2022）年9月

機関名	柏崎市
任命権者	柏崎市長 櫻井 雅浩
計画期間	令和4年（2022年）4月1日～令和9年（2027年）3月31日（5年間）
柏崎市における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障害のある人を対象とした職員採用」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に取り組んできた。</p> <p>しかし、令和4年（2022年）7月に、障害者雇用率の算定の基礎となる職員の人数について、手引きの解釈を誤っていることが判明した。結果として、2.34%と報告していた令和3年（2021年）6月1日現在の障害者の実雇用率が1.85%（障害のある職員の人数23人（身体19人、精神4人））となり、法定雇用率である2.6%を更に下回ることとなった。</p> <p>さらに、今後数年間で複数の障害者である職員が定年退職を迎えることから、障害者の実雇用率を確保するために、これまで以上に計画的に非常勤職員を含めた障害者雇用に取り組んでいく必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会（特例認定機関）で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和3年（2021年）6月1日時点の実雇用率：1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総合企画部長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員として人事課長を選任し、障害者である職員の支援を行う。</p> <p>○障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員は、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</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。）について、新潟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>○人事担当部局や障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は新潟労働局が開催する「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>○採用する障害者の能力や希望も踏まえた職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○人事調書に記載された配慮の希望を尊重した配属先を検討する。</p> <p>○人事評価面談等を活用し、障害者と業務の適切なマッチングができているかの確認を行い、必要に応じて検討を行う。</p> <p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。</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	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○一般職員の募集のほかに、非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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入れを実施する。
(3) 働き方	○年次休暇等の各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○人材育成指針に基づき、実務研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	<p>○人事評価面談を活用し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○本人が医療機関を受診する場合は、年次休暇取得ができるよう配慮を行う。</p> <p>○人事異動に当たっては、人事調書により本人の意向を確認し、業務との適切なマッチングに努める。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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、働き方等の取組を行う。</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。

機関名	柏崎市上下水道局（認定地方機関）
任命権者	柏崎市長 櫻井 雅浩
計画期間	令和4年（2022年）4月1日～令和9年（2027年）3月31日（5年間）
柏崎市上下水道局における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市上下水道局においては、職員総数が66人の機関であり、障害者に限らず、正規職員の採用を行っていない。</p> <p>また、職員の構成は、柏崎市職員として採用した常勤職員の異動者のみで構成されており、人事異動により数名の障害者が在籍してきたが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>しかし、今後は市役所全体で障害者雇用促進に取り組んでいく必要があることから、障害のある非常勤職員の採用を念頭に、障害者雇用に関して職員の理解の促進を図る必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会（特例認定機関）で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和3年（2021年）6月1日時点の実雇用率：1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、上下水道局長を選任する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p> <p>○非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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。

	<ul style="list-style-type: none">・「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。
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。

機関名	柏崎市教育委員会（認定地方機関）
任命権者	柏崎市教育委員会
計画期間	令和4年（2022年）4月1日～令和9年（2027年）3月31日（5年間）
柏崎市教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市教育委員会においては、職員総数が68人の機関であり、障害者に限らず、正規職員の採用を行っていない。</p> <p>また、職員の構成は、柏崎市職員として採用した常勤職員の異動者のみで構成されており、人事異動により数名の障害者が在籍してきたが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>しかし、今後は市役所全体で障害者雇用促進に取り組んでいく必要があることから、障害のある非常勤職員の採用を念頭に、障害者雇用に関して職員の理解の促進を図る必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会（特例認定機関）で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和3年（2021年）6月1日時点の実雇用率：1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、教育部長を選任する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p> <p>○非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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入れを実施する。
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等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。

機関名	柏崎市消防本部
任命権者	柏崎市消防長
計画期間	令和4年(2022年)4月1日～令和9年(2027年)3月31日(5年間)
柏崎市消防本部における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市消防本部においては、職員総数が156人の機関であるが、障害者に限らず、正規職員の採用を行っていない。</p> <p>また、職員の構成は、柏崎市職員として採用した常勤職員の異動者のみで構成されており、人事異動により数名の障害者が在籍してきたが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>消防活動という職務特性上、障害種類を問わず、障害者の在籍が難しい現状はあるが、今後は市役所全体で障害者雇用促進に取り組んでいく必要があることから、障害のある非常勤職員の採用を念頭に、障害者雇用に関して職員の理解の促進を図る必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会(特例認定機関)で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(参考)令和3年(2021年)6月1日時点の実雇用率:1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、消防長を選任する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者である職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p> <p>○非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。
4. その他	<p>○国等による障害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。</p>

機関名	柏崎市議会事務局
任命権者	柏崎市議会議長
計画期間	令和4年(2022年)4月1日～令和9年(2027年)3月31日(5年間)
柏崎市議会事務局における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市議会事務局においては、職員総数が6人の小規模な機関であり、障害者に限らず、正規職員の採用を行っていない。</p> <p>また、職員の構成は、柏崎市職員として採用した常勤職員の異動者のみで構成されており、人事異動により数名の障害者が在籍してきたが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>しかし、今後は市役所全体で障害者雇用促進に取り組んでいく必要があることから、障害のある非常勤職員の採用を念頭に、障害者雇用に関して職員の理解の促進を図る必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会(特例認定機関)で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(参考)令和3年(2021年)6月1日時点の実雇用率:1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、議会事務局長を選任する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者である職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p> <p>○非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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。

	<ul style="list-style-type: none">・「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。
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等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。

機関名	柏崎市農業委員会事務局
任命権者	柏崎市農業委員会会長
計画期間	令和4年(2022年)4月1日～令和9年(2027年)3月31日(5年間)
柏崎市固定資産評価審査委員会における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市農業委員会においては、職員総数が4人の小規模な機関であり、障害者に限らず、正規職員の採用を行っていない。</p> <p>また、職員の構成は、柏崎市職員として採用した常勤職員の異動者のみで構成されており、人事異動により数名の障害者が在籍してきたが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>しかし、今後は市役所全体で障害者雇用促進に取り組んでいく必要があることから、障害のある非常勤職員の採用を念頭に、障害者雇用に関して職員の理解の促進を図る必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会(特例認定機関)で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(参考)令和3年(2021年)6月1日時点の実雇用率:1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、農業委員会事務局長を選任する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者である職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p> <p>○非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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。

	<ul style="list-style-type: none">・「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。
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等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。

機関名	柏崎市選挙管理委員会事務局
任命権者	柏崎市選挙管理委員会委員長
計画期間	令和4年(2022年)4月1日~令和9年(2027年)3月31日(5年間)
柏崎市選挙管理委員会事務局における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市選挙管理委員会においては、職員総数が3人の小規模な機関であり、障害者に限らず、正規職員の採用を行っていない。</p> <p>また、職員の構成は、柏崎市職員として採用した常勤職員の異動者のみで構成されており、人事異動により数名の障害者が在籍してきたが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>しかし、今後は市役所全体で障害者雇用促進に取り組んでいく必要があることから、障害のある非常勤職員の採用を念頭に、障害者雇用に関して職員の理解の促進を図る必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会(特例認定機関)で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(参考)令和3年(2021年)6月1日時点の実雇用率:1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、選挙管理委員会事務局長を選任する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者である職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p> <p>○非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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。

	<ul style="list-style-type: none">・「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。
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等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。

機関名	柏崎市監査委員事務局
任命権者	柏崎市代表監査委員
計画期間	令和4年(2022年)4月1日～令和9年(2027年)3月31日(5年間)
柏崎市監査委員事務局における障害者雇用に関する課題	<p>柏崎市監査委員事務局においては、職員総数が5人の小規模な機関であり、障害者に限らず、正規職員の採用を行っていない。</p> <p>また、職員の構成は、柏崎市職員として採用した常勤職員の異動者のみで構成されており、人事異動により数名の障害者が在籍してきたが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>しかし、今後は市役所全体で障害者雇用促進に取り組んでいく必要があることから、障害のある非常勤職員の採用を念頭に、障害者雇用に関して職員の理解の促進を図る必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)柏崎市、柏崎市上下水道局及び柏崎市教育委員会(特例認定機関)で合算して、 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(参考)令和3年(2021年)6月1日時点の実雇用率:1.85%</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>【定着率】 1年定着率90%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録台帳を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として、監査委員事務局長を選任する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者である職員が配置された場合は、本人に職場での配慮事項等を確認し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障害者及び新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p> <p>○非常勤職員の募集を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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"> ・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入れを実施する。
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等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。

