

鶴岡市障害者活躍推進計画

令和2年4月1日策定

令和7年4月1日改定

鶴 岡 市 長

鶴 岡 市 消 防 長

鶴 岡 市 議 会 議 長

鶴岡市代表監査委員

鶴岡市農業委員会

鶴岡市教育委員会

鶴岡市病院事業管理者

I 障害者活躍推進計画の作成について

1 障害者活躍推進計画の意義・背景・目的

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

さらに、令和4年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）の改正により、令和5年4月から、公務部門も含めた全ての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されるところであり、障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図ることが重要です。

特に公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程への障害者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障害のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については、新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけではなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も必要です。

これらを踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取り組みを不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされているものです。

（障害者活躍推進計画作成指針より）

2 根拠法令等

- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号）
- ・「障害者活躍推進計画作成指針」（令和 5 年 3 月 31 日）
- ・「障害者活躍推進計画の作成の手引き」（令和 5 年 4 月 20 日）

3 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日まで（5 年間）

4 計画の対象となる障害者の範囲

本計画の対象となる障害者である職員とは、法第 2 条第 1 号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難なものをいう。）を意味します。

5 個人情報保護、プライバシーの配慮

本計画の作成及び実施等に当たっては、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 58 号）や厚生労働省「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成 17 年）等を踏まえ、障害者である職員の意に反する形で個人情報等が取り扱われることのないよう、プライバシーに配慮のうえ、適切に対応します。

6 計画の策定対象機関

本計画の作成については、法第 7 条の 3 の規定により、地方公共団体の任命権者が作成しなければならないとされていることから、本市においては、市長部局の他、消防本部・消防署、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会、

上下水道部、鶴岡市立荘内病院のそれぞれで作成します。

計画の編成については、人事管理が市長部局を主体として一体的に行われていることを踏まえ、市長部局の計画をベースにして、各任命権者で作成した計画を合冊した編成とするものです。

7 計画の作成に係る検討体制

本計画の策定に当たっては、障害者である職員の計画の素案を提示して意見を求める他、働きやすい職場環境づくりについてのアンケートを実施し、障害者である職員の意見を取り入れて作成します。

また、福祉課障害福祉係からも意見等を聴取し、障害福祉制度・施策との整合性を図りながら作成します。

8 計画の周知

本計画の職員への周知は、庁内グループウェア等にて行う他、必要に応じて計画の配布にて行います。

9 計画の公表

本計画の公表は、計画の作成・変更後、1か月以内に市ホームページにて行います。また、本計画の各年度の実施状況については、翌年度の5月までに市ホームページで公表します。

※本計画の実施に当たり、関係法令の他、準拠する規程等は以下のとおりです。

- ・「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」(H30.10.23、公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議)
- ・「障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について(通知)」(H30.12.21、人企-1425、人事院事務総局人材局企画課長)
- ・「障害者を対象としたプレ雇用に当たっての留意事項について(通知)」(H30.12.21、閣人人第883号、最終改正 R5.3.30、閣人人第224号、内閣官房内閣人事局人事政策統括官)
- ・「障害者を対象としたステップアップの枠組みについて(通知)」(H30.12.21、閣人人第887号、人企-1426、内閣官房内閣人事局人事政策統括官、人事院事務総局人材局長)
- ・「障害者を非常勤職員として任用する際の制度運用について(通知)」(H30.12.21、人企-1427、閣人人第882号、人事院事務総局人材局長、内閣官房内閣人事局人事政策統括官)
- ・「障害を有する職員の人事評価について(依頼)」(H30.12.21、最終改正 R4.3.23、閣人人第154号、内閣官房内閣人事局人事政策統括官)
- ・「地方公共団体における障害者の募集・採用について」(H30.12.27 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長)
- ・「職員の募集及び採用時に並びに採用後において障害者に対して各省庁の長が講ずべき措置に関する指針について(通知)」(H30.12.27、職職-268、人企-1440、人事院事務総局職員福祉局長、人事院事務総局人材局長)
- ・「障害者である職員の任命に関する状況の通報に関する手引き」(R6.5、厚生労働省職業安定局)
- ・「公務部門における障害者雇用マニュアル」(R6.1、内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院)
- ・「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充実・強化について (H31.3.19、公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議)
- ・「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」(第七版、地方公共団体等)
- ・「鶴岡市障害を理由とする差別の解消の推進に関する条例」(R2.4.1)
- ・「鶴岡市障害福祉計画」(R6.3)
- ・障害者雇用対策基本方針 (R5.3.31)

Ⅱ 障害者活躍推進計画（市長部局）

1 鶴岡市における障害者雇用に関する課題

本市で雇用している障害者の状況から、身体に障害のある方だけではなく、精神障害や知的障害のある方も活躍できるような受け入れ態勢・環境を整えることが課題である。

加えて障害のある方が、持てる能力を発揮し円滑な業務遂行ができるような業務の創出や職務環境の整備について検討を進め、障害者の雇用の安定や社会参加の促進に資するよう就業機会の拡大に努めていくことが必要である。

2 目標

（１）採用に関する目標

- ①計画期間中の各年において、法定雇用率を上回る実雇用率を維持するとともに、新たな就業部署及び業務の拡大に努める。

※参考：令和６年６月１日時点の実雇用率（2.93％）

- ②評価方法：毎年 of 任免状況通報により把握し、進捗管理を行う。

（２）定着に関する目標

職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない

（評価方法）当該年度採用職員の年度末定着状況により把握・進捗管理

3 取組内容

（１）障害者の活躍を推進する体制整備

- ①障害者雇用推進者として、総務部職員課長を選任する。
- ②障害者職業生活相談員を選任し、障害者である職員の相談窓口を設定する。
- ③障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、３ヵ月以内に選任するとともに当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、山形労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

（２）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ①障害の程度により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場

合には負担を軽減できる職務の選定及び創出について検討する。

- ②公共職業安定所の障害者雇用担当と連携し、意欲ある人材の雇用に向けて積極的に取組むとともに、新たな業務の掘り起こしにより就業機会の拡大を図る。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ①職場において、障害及び障害者に対する理解を深め、対話を行いながら合理的な配慮を行う。
- ②障害者である職員に対しては、相談窓口への相談のほか、人事評価の面談の際に、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。
- ③新規に採用した障害者及び中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）については、定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。
- ④特に会計年度任用職員である障害者については、各職場において継続的に声掛け等を行い、円滑な業務遂行を支援するとともに、日常的な困りごとや悩みなどを気軽に相談できる機会を設ける。
- ⑤措置を講じるに当たっては、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。
- ⑥募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害を限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「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こと。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。

(4) その他

- ・ 国等による障害者就労施設等からの物品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。

Ⅲ 障害者活躍推進計画（各部局）

障害者活躍推進計画

<消防本部・消防署>

機関名	鶴岡市消防本部・消防署
任命権者	鶴岡市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鶴岡市消防本部・消防署における障害者雇用に関する課題	障害のある方が、持てる能力を発揮し円滑な業務遂行ができるような業務の創出や職務環境の整備について検討を進め、障害者の雇用の安定や社会参加の促進に資するよう就業機会の拡大に努めていくことが必要である。
目標	
①採用に関する目標	・市長部局と連携し、障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	・障害者の活躍を推進する体制を市長部局と連携して整備する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、周知する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害の程度により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、市長部局と連携し、負担を軽減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	・障害者である職員に対しては、相談窓口への相談のほか、人事評価の面談の際に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。 ・措置を講じるに当たっては、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	

障害者活躍推進計画

<議会事務局>

機関名	鶴岡市議会事務局
任命権者	鶴岡市議会議長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鶴岡市議会事務局における障害者雇用に関する課題	障害のある方が、持てる能力を発揮し円滑な業務遂行ができるような業務の創出や職務環境の整備について検討を進め、障害者の雇用の安定や社会参加の促進に資するよう就業機会の拡大に努めていくことが必要である。
目標	
①採用に関する目標	・市長部局と連携し、障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	・障害者の活躍を推進する体制を市長部局と連携して整備する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、周知する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害の程度により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、市長部局と連携し、負担を軽減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	・障害者である職員に対しては、相談窓口への相談のほか、人事評価の面談の際に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。 ・措置を講じるに当たっては、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	

障害者活躍推進計画

＜監査委員事務局＞

機関名	鶴岡市監査委員事務局
任命権者	鶴岡市代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鶴岡市監査委員事務局における障害者雇用に関する課題	障害のある方が、持てる能力を発揮し円滑な業務遂行ができるような業務の創出や職務環境の整備について検討を進め、障害者の雇用の安定や社会参加の促進に資するよう就業機会の拡大に努めていくことが必要である。
目標	
①採用に関する目標	・市長部局と連携し、障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	・障害者の活躍を推進する体制を市長部局と連携して整備する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、周知する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害の程度により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、市長部局と連携し、負担を軽減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	・障害者である職員に対しては、相談窓口への相談のほか、人事評価の面談の際に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。 ・措置を講じるに当たっては、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	

障害者活躍推進計画

＜農業委員会事務局＞

機関名	鶴岡市農業委員会事務局
任命権者	鶴岡市農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鶴岡市農業委員会事務局における障害者雇用に関する課題	障害のある方が、持てる能力を発揮し円滑な業務遂行ができるような業務の創出や職務環境の整備について検討を進め、障害者の雇用の安定や社会参加の促進に資するよう就業機会の拡大に努めていくことが必要である。
目標	
①採用に関する目標	・市長部局と連携し、障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	・障害者の活躍を推進する体制を市長部局と連携して整備する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、周知する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害の程度により、従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、市長部局と連携し、負担を軽減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	・障害者である職員に対しては、相談窓口への相談のほか、人事評価の面談の際に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。 ・措置を講じるに当たっては、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	

障害者活躍推進計画

＜教育委員会＞

機関名	鶴岡市教育委員会
任命権者	鶴岡市教育委員会教育長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鶴岡市教育委員会における障害者雇用に関する課題	障害のある方が、持てる能力を発揮し円滑な業務遂行ができるような業務の創出や職務環境の整備について検討を進め、障害者の雇用の安定や社会参加の促進に資するよう就業機会の拡大に努めていくことが必要である。 今後の課題としては、法定雇用率を遵守すると共に、障害者である職員の活躍のために、更なる体制整備や各種取組みを目指していきたい。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 ・計画期間中の各年において、法定雇用率を下回らない実雇用率を維持する。 ※参考：令和6年6月1日時点の実雇用率（3.06％） ・評価方法：毎年任免状況通報により把握・進捗管理
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない（評価方法）当該年度採用職員の年度末定着状況により把握・進捗管理
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委員会事務局管理課長を選任する。 ・障害者である職員の相談窓口を設定する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害の程度により従来の業務遂行が困難となった職員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	・相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者で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。 ・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。 ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ▶特定の障害を排除し、又は特定の障害を限定する。 ▶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受入れを実施する。
4. その他	

障害者活躍推進計画

<上下水道部>

機関名	鶴岡市上下水道部
任命権者	鶴岡市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鶴岡市上下水道部における障害者雇用に関する課題	障害のある方が、持てる能力を発揮し円滑な業務遂行ができるような業務の創出や職務環境の整備について検討を進め、障害者の雇用の安定や社会参加の促進に資するよう就業機会の拡大に努めていくことが必要である。
目標	
①採用に関する目標	・市長部局と連携し、障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない
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、上下水道部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、障害者である職員の相談窓口を上下水道部総務課に設定する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任することとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害者と業務の適切なマッチングが出来ているか点検するとともに、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	・相談窓口への相談のほか、年に数回実施している人事評価面談の際、障害者で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し、また職場全体の仕事のバランスも考慮する。 ・多目的トイレ、スロープ、車イス、その他職場環境に不具合がないか定期的に点検する。
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。

障害者活躍推進計画

< 荘内病院 >

機関名	鶴岡市立荘内病院
任命権者	鶴岡市病院事業管理者
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
鶴岡市立荘内病院における障害者雇用に関する課題	障害のある職員が安定的かつ継続的に職務を遂行できるよう、ハード・ソフトの両面から就労環境の一層の向上を図る必要がある。
目標	
採用に関する目標	（1）【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6年6月1日時点の実雇用率（2.23%） （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 （2）全職員を対象とした「障害者であることの申告」に対する協力要請 正確な雇用率算出のため、現に雇用されている者が新規に障害者認定等を受けた際、当該事実について人事担当課（総務課）へ申告することに対する協力を年1回以上呼びかける。 （3）就労支援機関との連携強化 人材確保のため公共職業安定所との連携を継続するほか、市の関係機関との連携を強化し、情報交換等を行なう。
定着に関する目標	（1）職場環境等を理由とする不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）当該年度採用職員の年度末定着状況により把握・進捗管理 （2）現在雇用している者の就労継続のための環境整備 現在雇用している障害者である職員が安定的に就労を継続できるようにするため、面談又はアンケート等の実施を通して意向を把握するとともに、当該職員の障害の度合又は適性に合った業務であるかを確認し、必要に応じ改善を行う。 （3）職員全体の障害に対する理解、及び障害を持つ者に対する支援又は合理的配慮の促進 障害に対する理解を浸透させるため、必要に応じ全職員を対象とした研修を行うとともに、障害者等に対する自発的な支援又は合理的配慮を促すための取組を行う。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	（1）組織面 ①障害者雇用推進者として事務部総務課長を選任する。 ②障害者職業生活相談員を総務課庶務係に2名配置する。 （2）人材面 ①障害者職業生活相談員に選任された者又は選任される予定の者について、山形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。

	②障害者が配置されている所属において、障害者職業生活支援員の配置を検討する。 ③その他、必要に応じ院内に障害者雇用推進に必要な組織の新設について検討する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	(1) 障害者の意欲及び能力等の把握 ①現在雇用している障害者である職員との面談を通して、職務に対する意欲を把握するとともに、過重な業務量となっていないか確認を行う。 ②必要に応じ障害者である職員に対し、職場満足度調査（仮称）を実施する。 ③面談又はアンケート等の調査を通して、必要に応じ本障害者活躍推進計画へ反映させるものとする。 (2) 職務の選定及び配置部門の拡充 法定雇用率の引上げを受け、既存の業務を見直しつつ、事務部総務課及び医事課以外の部門への配置の可否について引続き検討するものとする。
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	(1) 施設面及び設備面の環境整備 障害の特性に応じ、職務に必要な施設面及び設備面の配慮を行う。 (2) 多様な勤務形態の導入の模索 勤務時間、休暇及び勤務の方法等について、障害の特性を勘案し、柔軟に対応することを基本とする。 (3) 能力開発 障害者である職員の職務遂行能力を高めるため、研修等の機会を積極的に提供する。 (4) 健康管理 年1回の定期健康診断のほか、健康面での相談体制を整備する。 (5) 募集及び採用時の条件設定 募集及び採用に際し、次の取扱いを行わないこととする。 ・特定の障害を排除すること ・自力で通勤することを条件とすること ・介助者なしの業務遂行を条件とすること ・「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」を条件とすること ・特定の就労支援機関のみから人材を受入れること ・その他障害を持つことを理由とした不適切かつ不利益と考えられる条件を設定すること
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。

<所管課 総務部職員課>