

瀬戸内市 障害者活躍推進計画

機関名	瀬戸内市長部局
任命権者	瀬戸内市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
瀬戸内市市長部局における障害者雇用に関する課題	瀬戸内市長部局における障害者雇用について、令和6年6月1日時点で法定雇用障害者数は達成してるが、今後の法定雇用率の引上げに対応ができるように積極的な採用活動を行う必要がある。 法定雇用率の達成を目指すとともに、障害のある職員のさらなる活躍を促進するための取り組みを進めていく必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【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5年6月1日時点の実雇用率 2.75% 令和6年6月1日時点の実雇用率 2.77% (評価方法) 毎年の任免状況通報書により把握・進捗管理
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に状況を把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として、総務部総務課長を選任する。 ○障害のある職員の相談窓口として障害者職業生活相談者を選任するなど、障害のある職員の相談内容に応じた多様な相談先を確保して周知する。 ○組織内の人的サポート体制を確立するため、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障害者配属先の所属長、人事担当責任者等が連携して情報の共有を図る。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、岡山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。 ○対象職員が配属されている部署の職員を中心に、国の機関や労働局が開催する研修やセミナーの受講案内を行い、基礎知識や必要な配慮を学ぶきっかけとし、職員の障害に関する理解促進に努める。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害のある職員の障害の状況や特性、能力、希望等を踏まえつつ、面談や自己申告等を活用した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	
(1)職務環境	○相談窓口への相談のほか、毎年度実施している人事評価面談の際、障害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ずる。 ○措置を講ずるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○障害特性に可能な限り配慮しながら、障害のある人の積極的な採用に努める。 ○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、雇用期間中に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	時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)その他の人事管理	○相談窓口への相談のほか、必要に応じて随時面談を実施し、必要な場合は体調への配慮など、障害特性に配慮した措置を講ずる。 ○中途対象職員(在職中に疾病。事故等により障害を有した者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備、通院への配慮等を行う。
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、障害のある人の活躍の場の拡大を推進する。