

四万十市障害者活躍推進計画

機関名	四万十市
任命権者	四万十市長
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）
四万十市における障害者雇用に関する議題	<p>令和4年の障害者任免状況通報書において、障害者の退職により法定雇用率が未達成であったことから、令和4年1月1日～12月31日を計画期間とする障害者採用計画を策定し、積極的な採用活動を行ったところ、令和4年12月31日時点で法定雇用率を達成することができた。</p> <p>今後も引き続き、採用した障害者である職員の定着率向上のため、更なる体制整備に取り組む。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和7年6月1日時点） 2.8% （参考） 令和4年6月1日時点の法定雇用率2.4% 令和4年12月31日時点の法定雇用率2.6% （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>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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【初年度の基準を上回る】 ※初年度には実態に関するデータを収集する。 （評価方法） 在籍している障害者（新規採用を除く）に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 ※本人の希望を踏まえ、障害特性や個性に応じて新たな職域を開拓する。 （評価方法） 人事評価記録等を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
Ⅰ 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進員として総務課課長補佐（人事担当）を選任する（令和元年11月29日に選任済）。</p> <p>○障害者職業生活相談員として総務課人事係職員を選任する（令和元年11月29日に選任済）。</p> <p>○障害者である職員の相談窓口を総務課に設置する。相談等を受ける場合は、面談だけではなく、電話、電子メール、人事評価システム等利用し、コミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。</p> <p>○その他、ハローワークや障害者就業・生活支援センターと連携</p>

	<p>し、職場適応が円滑に行われるようサポートする。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、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（選任予定者の者を含む。）について、高知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>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は高知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター要請講座」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>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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>○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、加重的負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における障害特性に配慮した選考方法で行う。</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	<p>○短時間勤務などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、スキルアップのための実務研修に参加してもらう。</p>
(5) その他人事管理	<p>○人事評価における面談等を通じて、状況把握・体調配慮を行う。</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設定、</p>

	<p>職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</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>
<p>4 その他</p>	
	<p>○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。</p>