

西予市障害者活躍推進計画（第2期）

【趣旨】

本市においては、第2次総合計画に示す、女性、高齢者、障害者、外国人など誰もが居場所と役割を持ち活躍できる地域社会を実現するという基本構想とともに、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、障害者の働きやすい職場環境の整備や雇用に取り組んでいるところである。

こうした中、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先した障害者を雇用する責務が示されたことに合わせ、今回、厚生労働省が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を令和2年4月1日に策定した。

計画期間の満了及び、障害者活躍推進計画作成指針の一部が令和5年4月1日に改正されたことに伴い、令和7年4月1日から令和12年3月31日を期間とする計画を策定するものである。

計画の内容については、以下のとおりであり、取組状況等を把握・検証したうえで、必要に応じて計画の見直しを行うこととしている。

機関名	西予市
任命権者	西予市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	西予市においては、令和2年度に西予市障害者活躍推進計画を策定し、障害者雇用に積極的に取り組むと共に、障害のある職員の採用後の1年後の定着率の向上のため、就労支援機関等を活用し、定着に関する課題解決に向けた取組を進めてきたところである。 令和7年度を始期とした計画においては、法定雇用率の達成はもちろんのこと、雇用した障害者である職員の活躍のためには、その障害特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上など、活躍の推進に関する取組をより一層進め、雇用の質の向上を図ることが重要である。 併せて、きめ細やかな相談体制整備等各種取組を進めると共に、特に、定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たっては、就労支援機関等を活用することも必要である。
目標	
1 採用に関する目標	計画期間中の各年度において、6月1日時点の実雇用率が法定雇用率以上を目標とする。 【参考】 【参考】 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.65% 【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	不本意な離職者を極力生じさせない環境づくりを推進し、採用1年後の定着率100%を目標とする。 【参考】令和6年6月1日時点の採用1年度の定着率100% 【評価方法】毎年の任免状況通報に合わせ、職員の定着状況を把握・進捗管理。
3	満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	仕事に対する充実感や満足度など就業意欲に関するワーク・エンゲージメントについては、前年度を上回ることを目標とする。 また、障害のある職員が仕事にやりがいを感じ、活き活きと働くことができているか、業務の目標等を把握するための面談を年1回以上実施する。 【評価方法】毎年4月時点で在籍している職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗を管理すると共に、人事面談回数の管理を行う。
4	キャリア形成に関する目標	障害者が担当する職務については、必要に応じて新たな業務を開拓する。（1～2項目程度） 【評価方法】毎年度、人事記録等を元に把握・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（令和元年12月2日に選任済）。 ○ 障害者雇用推進者、他機関の担当所属長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○ 「障害者雇用推進チーム」については定期的（年2回）に会議を開催するとともに、実務者チームについては適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○ 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、雇用推進等を図る。 ○ 人員体制については、人事異動等のより変更が生じるため、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。）については、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○ 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等が開催する「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。）。 ○ 障害者の配属先の職員を対象として、対応のノウハウや困難事例について情報共有する意見交換会を開催する。その際、必要であれば、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○ 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、年に1回以上、組織内におけるアンケート等を活用した業務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 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いるか等の点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○ 多様な業務を経験できるような配置についても検討していく。
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	○ 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。 ○ 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。 ○ 施設の改修等環境整備や備品購入については、必要に応じて検討し対応する。
	(2)募集・採用	○ 特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習の受け入れを積極的に行う。 ○ 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	○ 短時間勤務等、多様な勤務形態の可能性について検討を行う。 ○ 短時間労働を活用するに当たっては、勤務時間を段階的に延長していく。 ○ 年次有給休暇や夏季休暇等の利用促進を図るとともに、ワークライフバランスの実現に努める。

	(4) キャリア形成	○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 ○ 障害特性に配慮した人事評価、キャリア形成を検討する。
	(5) その他の人事管理	○ 定期的な面談に加え、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○ 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）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や働き方、キャリア形成等の配慮を行う。 ○ 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。
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。 ○ 本市の障害者雇用の取組みについて、市ホームページ等により市民への周知を行うことで、障害者雇用の理解促進を図る。