

さぬき市役所における障がい者活躍推進計画（第3次）

機関名	さぬき市役所
任命権者	さぬき市長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）
さぬき市における障がい者雇用に関する課題	<p>さぬき市においては、令和7年6月1日時点での法定雇用率は達成していないが、法定雇用率を達成するために必要な障害者数は満たしている状況です。</p> <p>障がい者の募集・採用活動を継続し、法定雇用率の達成及び採用した障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組を推進し、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる誰もが働きやすい体制整備を進める必要があります。</p>

《目標》

①採用に関する目標	<p>各年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和7年6月1日時点の実雇用率：2.77% （評価方法）障害者雇用促進法の規定に基づく、厚生労働大臣へ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満足度に関する目標	<p>前年度と同等以上の水準を確保する。 （評価方法）面談等を通じて、障がいのある職員からの聞き取りによる満足度の把握・進捗管理</p>

《取組内容》

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

①組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として、総務部秘書広報課長を選任します。 ○総務部秘書広報課の人事担当職員から障害者職業生活相談員を選任し、職員の相談を受け付けます。 ○障がい者活用推進計画の実施状況の把握・検証等については、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員等で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置して行い、必要に応じて障がいのある職員から意見の聞き取りを行います。（障害者雇用推進チームについては、教育委員会との連携を図ります。） ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワークさぬき、その他障がいのある職員が利用している支援機関）と連携体制を構築し、情報の共有を図ります。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。
②人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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、香川労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促します。 ○障がいのある職員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香川労働局等が開催する「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、参加を募ります。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員（採用者を含む）の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出に努めます。
- 新規採用時又は部署の異動時、その他定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
- 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、ハローワークさぬき等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出に努めます。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①職場環境	○職場環境等について、障害のある職員の要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
②募集・採用	<ul style="list-style-type: none">○選考に当たっては、障がい者からの要望を踏まえ、拡大印刷や筆談による対応など、可能な範囲で障がい特性への配慮を行います。○正規職員及び会計年度任用職員の障がい者対象での募集を行います。会計年度任用職員については、軽作業を主とした募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や業務の選定を工夫し、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用に努めます。○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。<ul style="list-style-type: none">・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。・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を実施する。
③働き方	<ul style="list-style-type: none">○会計年度任用職員については、週当たり所定労働時間を 20 時間以上 30 時間未満の勤務時間を設け、障がい特性や本人の希望に応じた働き方に対応します。○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの特性に応じた休暇を安心して取得できるよう職場全体で各種休暇の取得を推進します。
④キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、参加可能な実務や向上研修の受講を促します。
⑤その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none">○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者になった者をいう。）については、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、キャリア形成等の適切な支援を行います。○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮を行ないます。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。