

# 障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月1日

坂出市長

坂出市議会議長

坂出市消防長

坂出市教育委員会

坂出市立病院事業管理者

【 坂出市 】

機関名	坂出市
任命権者	坂出市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
坂出市における障がい者雇用に関する課題	<p>坂出市においては、令和元年障害者任命状況通報において法定雇用率が未達成であったため、令和2年1月から令和2年12月を計画期間とする障害者採用計画を作成し採用活動を行っている。</p> <p>令和元年度の職員採用試験においても、障がい者に限定した募集・試験を行ったが採用には至っていない。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい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が必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【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 （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>なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定</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	<p>○障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する（令和元年12月1日に選任済）。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい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は、令和元年12月1日に選任済）。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任しようとする者（選任予定の者を含む。）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。</p>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、所属長に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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) 職務環境	○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、障がい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、障がい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。
	(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者および重度障がい者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れを実施する。
	(3) 働き方	○年次有給休暇や、病気休暇または障がい者への合理的配慮としての職務専念義務免除などの各種休暇等の利用を促進する。
	(4) その他の人事管理	○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。
4. その他		
		○国等による障がい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がい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する。

## 【 坂出市議会事務局 】

機関名	坂出市議会事務局
任命権者	坂出市議会議長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
坂出市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	坂出市議会事務局においては、職員総数が6人程度の小規模な機関であり、職員の募集・採用は市長部局が行っている。 組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
①採用に関する目標	○障がい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	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。 ○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. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者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を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい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、障がい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。
4. その他	○国等による障がい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がい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する。

## 【 坂出市消防本部 】

機関名	坂出市消防本部
任命権者	坂出市消防長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
坂出市消防本部における障がい者雇用に関する課題	坂出市消防本部においては、消防職という職務上、障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 組織的な体制整備は特段行ってこなかった。
目標	
①採用に関する目標	○障がい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	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として総務部職員課長を選任する。 ○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. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、所属長に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい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、障がい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。
4. その他	○国等による障がい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がい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する。

## 【 坂出市教育委員会 】

機関名	坂出市教育委員会	
任命権者	坂出市教育委員会	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）	
坂出市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>坂出市教育委員会においては、令和元年障害者任命状況通報において法定雇用率が未達成であったため、令和2年1月から令和2年12月を計画期間とする障害者採用計画を作成し積極的に採用活動を行っている。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい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が必要である。</p>	
目標		
①採用に関する目標	<p>【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 （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>なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定</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	<p>○障害者雇用推進者として教育委員会教育総務課長を選任する（令和元年12月1日に選任済）。</p> <p>○障がい者である職員の相談窓口を設定する。必要に応じて障害者職業生活相談員を選任する。</p>
	(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任しようとする者（選任予定の者を含む。）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。</p>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、所属長に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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) 職務環境	○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、障がい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、障がい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。
	(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者および重度障がい者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れを実施する。
	(3) 働き方	○年次有給休暇や、病気休暇または障がい者への合理的配慮としての職務専念義務免除などの各種休暇等の利用を促進する。
	(4) その他の人事管理	○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。
4. その他		
		○国等による障がい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がい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する。

## 【 坂出市立病院 】

機関名	坂出市立病院	
任命権者	坂出市病院事業管理者	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）	
坂出市における障がい者雇用に関する課題	<p>坂出市立病院においては、職員総数が300人程度の中規模機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用を行っていない。</p> <p>現在、身体障がい者を有する職員も若干名在籍しており、これまで個別に対応し、大きな問題を生じていないところだが、組織的な体制整備は特段行っていない。</p>	
目標		
①採用に関する目標	在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。	
②定着に関する目標	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定	
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	<p>○障害者雇用推進者として市立病院庶務課長を選任する（令和元年12月1日に選任済）</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定する。</p>
	(2) 人材面	<p>○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、障害者職業生活相談員に選任しようとする者（選任予定の者を含む。）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。</p>



2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、所属長に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
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) 職務環境	○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、障がい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、障がい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。
	(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者および重度障がい者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れを実施する。
	(3) 働き方	○年次有給休暇や、病気休暇または障がい者への合理的配慮としての職務専念義務免除などの各種休暇等の利用を促進する。
	(4) その他の人事管理	○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。
4. その他		
		○国等による障がい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がい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する。