

東かがわ市公告第**14**号

第2期東かがわ市障がい者活躍推進計画等について、別紙のとおり公告します。

令和7年3月31日

東かがわ市長 上村 一郎

第2期東かがわ市障がい者活躍推進計画

機関名	東かがわ市（市長部局）
任命権者	東かがわ市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
東かがわ市（市長部局）における障がい者雇用に関する課題	東かがわ市（市長部局）においては、令和6年6月1日時点の障害者任免状況通報書において、法定雇用率を達成している。 今後も法定雇用率の達成はもちろんのこと、雇用した障がい者である職員の活躍のためには、同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。
目標	
①採用に関する目標	【目標】法定雇用率を毎年達成する （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率3.65% 障がい者数9人（達成） 評価方法：毎年の障害者任免状況通報書により把握及び進捗管理。
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：毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 評価方法：アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 評価方法：面談等で把握した障がい者である職員の職務の内容に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査等により把握。
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	○障害者雇用推進者として、総務部総務課職員を選任する。 ○障害者職業生活相談員として、総務部総務課職員を選任し、職員の相談を受け付ける。 ○障害者活躍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、障がい者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置して行う。 ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク東かがわ、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。 ○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、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を受講させる。 ○障がい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、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障がい者（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ついて検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障がい者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う。 ○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、ハローワーク東かがわ等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

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、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を聞き取りのうえ、把握することとし、必要であれば、検討を行い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	○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要件を設定する。 ・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のみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの程度や状況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促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(5) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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う。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮等を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	

第2期東かがわ市議会事務局障がい者活躍推進計画

機関名	東かがわ市議会事務局
任命権者	東かがわ市議会議長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
東かがわ市議会事務局における障がい者雇用に関する課題	本機関においては、職員数が小規模な機関であり、これまでに職員の募集・採用は行っていない。 しかしながら、今後、職員の募集・採用を行う場合には、雇用した障がい者である職員の活躍のために、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるような体制整備や各種取組を進めることを検討する。
目標	
①採用に関する目標	【目標】本機関の職員数が法定雇用率の達成に必要な職員数となった場合には、法定雇用率を達成することを目標とする。
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：毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 評価方法：アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 評価方法：面談等で把握した障がい者である職員の職務の内容に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査等により把握。
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	○市長部局の障害者雇用推進者と連携のうえ活躍を推進する。 ○市長部局の障害者職業生活相談員が職員の相談を受け付ける。 ○障害者活躍推進計画の実施状況の把握・検証等については、市長部局の障害者雇用推進者、障がい者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」と連携して行う。 ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク東かがわ、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。 ○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、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を受講させる。 ○障がい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、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障がい者（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ついて検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○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、ハローワーク東かがわ等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

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、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を聞き取りのうえ、把握することとし、必要であれば、検討を行い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	○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要件を設定する。 ・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のみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの程度や状況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促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(5) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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う。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮等を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	

第2期東かがわ市選挙管理委員会障がい者活躍推進計画

機関名	東かがわ市選挙管理委員会
任命権者	東かがわ市選挙管理委員会 委員長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
東かがわ市選挙管理委員会における障がい者雇用に関する課題	本機関においては、職員数が小規模な機関であり、本機関の特殊性から、これまでに職員の募集・採用は行っていない。 しかしながら、今後、職員の募集・採用を行う場合には、雇用した障がい者である職員の活躍のために、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるような体制整備や各種取組を進めることを検討する。
目標	
①採用に関する目標	【目標】本機関の職員数が法定雇用率の達成に必要な職員数となった場合には、法定雇用率を達成することを目標とする。
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：毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 評価方法：アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 評価方法：面談等で把握した障がい者である職員の職務の内容に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査等により把握。
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	○市長部局の障害者雇用推進者と連携のうえ活躍を推進する。 ○市長部局の障害者職業生活相談員が職員の相談を受け付ける。 ○障害者活躍推進計画の実施状況の把握・検証等については、市長部局の障害者雇用推進者、障がい者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」と連携して行う。 ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク東かがわ、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。 ○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、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を受講させる。 ○障がい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、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障がい者（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ついて検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障がい者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う。 ○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、ハローワーク東かがわ等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

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、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を聞き取りのうえ、把握することとし、必要であれば、検討を行い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	○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要件を設定する。 ・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のみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの程度や状況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促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(5) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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う。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮等を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	

第2期東かがわ市監査委員事務局障がい者活躍推進計画

機関名	東かがわ市監査委員事務局
任命権者	東かがわ市代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
東かがわ市監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題	本機関においては、職員数が小規模な機関であり、本機関の特殊性から、これまでに職員の募集・採用は行っていない。 しかしながら、今後、職員の募集・採用を行う場合には、雇用した障がい者である職員の活躍のために、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるような体制整備や各種取組を進めることを検討する。
目標	
①採用に関する目標	【目標】本機関の職員数が法定雇用率の達成に必要な職員数となった場合には、法定雇用率を達成することを目標とする。
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：毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 評価方法：アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 評価方法：面談等で把握した障がい者である職員の職務の内容に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査等により把握。
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	○市長部局の障害者雇用推進者と連携のうえ活躍を推進する。 ○市長部局の障害者職業生活相談員が職員の相談を受け付ける。 ○障害者活躍推進計画の実施状況の把握・検証等については、市長部局の障害者雇用推進者、障がい者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」と連携して行う。 ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク東かがわ、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。 ○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、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を受講させる。 ○障がい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、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障がい者（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ついて検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障がい者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う。 ○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、ハローワーク東かがわ等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

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、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を聞き取りのうえ、把握することとし、必要であれば、検討を行い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	○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要件を設定する。 ・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のみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの程度や状況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促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(5) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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う。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮等を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	

第2期東かがわ市農業委員会障がい者活躍推進計画

機関名	東かがわ市農業委員会
任命権者	東かがわ市農業委員会 会長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
東かがわ市農業委員会における障がい者雇用に関する課題	本機関においては、職員数が小規模な機関であり、本機関の特殊性から、これまでに職員の募集・採用は行っていない。 しかしながら、今後、職員の募集・採用を行う場合には、雇用した障がい者である職員の活躍のために、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるような体制整備や各種取組を進めることを検討する。
目標	
①採用に関する目標	【目標】本機関の職員数が法定雇用率の達成に必要な職員数となった場合には、法定雇用率を達成することを目標とする。
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：毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 評価方法：アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 評価方法：面談等で把握した障がい者である職員の職務の内容に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査等により把握。
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	○市長部局の障害者雇用推進者と連携のうえ活躍を推進する。 ○市長部局の障害者職業生活相談員が職員の相談を受け付ける。 ○障害者活躍推進計画の実施状況の把握・検証等については、市長部局の障害者雇用推進者、障がい者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」と連携して行う。 ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク東かがわ、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。 ○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、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を受講させる。 ○障がい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、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障がい者（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ついて検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○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、ハローワーク東かがわ等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

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、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を聞き取りのうえ、把握することとし、必要であれば、検討を行い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	○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要件を設定する。 ・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のみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの程度や状況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促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(5) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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う。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮等を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	

第2期市外一市一町組合障がい者活躍推進計画

機関名	市外一市一町組合
任命権者	市外一市一町組合 組合長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
市外一市一町組合における障がい者雇用に関する課題	本機関においては、職員数が小規模な機関であり、本機関の特殊性から、これまでに職員の募集・採用は行っていない。 しかしながら、今後、職員の募集・採用を行う場合には、雇用した障がい者である職員の活躍のために、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるような体制整備や各種取組を進めることを検討する。
目標	
①採用に関する目標	【目標】本機関の職員数が法定雇用率の達成に必要な職員数となった場合には、法定雇用率を達成することを目標とする。
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：毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 評価方法：アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 評価方法：面談等で把握した障がい者である職員の職務の内容に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査等により把握。
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	○市長部局の障害者雇用推進者と連携のうえ活躍を推進する。 ○市長部局の障害者職業生活相談員が職員の相談を受け付ける。 ○障害者活躍推進計画の実施状況の把握・検証等については、市長部局の障害者雇用推進者、障がい者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」と連携して行う。 ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク東かがわ、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。 ○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、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を受講させる。 ○障がい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、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障がい者（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ついて検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○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、ハローワーク東かがわ等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

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、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を聞き取りのうえ、把握することとし、必要であれば、検討を行い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	○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要件を設定する。 ・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のみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの程度や状況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促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(5) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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う。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮等を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	

第2期東かがわ市教育委員会障がい者活躍推進計画

機関名	東かがわ市教育委員会
任命権者	東かがわ市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
東かがわ市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	東かがわ市教育委員会においては、令和6年6月1日時点の障害者任免状況通報書において、法定雇用障がい者数を達成している。 今後も法定雇用率の達成はもちろんのこと、雇用した障がい者である職員の活躍のためには、同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。
目標	
①採用に関する目標	【目標】法定雇用率を毎年達成する （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率2.35% 障がい者数3人（達成） ※実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0人となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。 評価方法：毎年の障害者任免状況通報書により把握及び進捗管理。
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：毎年度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する ※計画初年度は目標設定せず、実態に関するデータを収集する。 評価方法：アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 評価方法：面談等で把握した障がい者である職員の職務の内容に関する希望に対する対応状況について、アンケート調査等により把握。
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	○市長部局の障害者雇用推進者と連携のうえ活躍を推進する。 ○市長部局の障害者職業生活相談員が職員の相談を受け付ける。 ○障害者活躍推進計画の実施状況の把握・検証等については、市長部局の障害者雇用推進者、障がい者である職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」と連携して行う。 ○組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク東かがわ、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、支援状況を含め関係者間で共有する。 ○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、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を受講させる。 ○障がい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、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
○障がい者（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ついて検討を行う。 ○定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○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、ハローワーク東かがわ等に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

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、人事評価面談等の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を聞き取りのうえ、把握することとし、必要であれば、検討を行い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	○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要件を設定する。 ・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のみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職業生活と家庭生活の両立を図るため、障がいの程度や状況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促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。
(5) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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う。 ○本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮等を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。	