

障がい者活躍推進計画

機関名	西条市	
任命権者	西条市長	
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 1 2 年 3 月 3 1 日（5 年間）	
西条市における障がい者雇用に関する課題	西条市においては、これまで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、障がい者の雇用に積極的に取り組んできた。 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は、更なる体制整備や各種取組が必要である。	
目標		
1 採用に関する目標	【実雇用率】 毎年 6 月 1 日時点の実雇用率を当該年度の法定雇用率以上とする。 （参考） 2. 2 4 %（令和 6 年 6 月 1 日時点） 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握する。	
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。	
3 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】 新たな職域及び熟練度による職務範囲の拡大 （評価方法） 定期的な面談等の人事記録を元に把握・進捗管理	
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	ア 障害者雇用推進者として人事担当課長を選任する。 イ 障害者職業生活相談員として人事担当課職員を選任し、障がい者である職員及び職場で障がい者である職員の支援にあたる所属長に周知し各種相談を受け付ける。 ウ 必要に応じて安全衛生委員会の意見を得て、必要な体制整備を検討する。
	(2) 人材面	ア 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。）は、愛媛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するものとする。また、障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、速やかに選任する。 イ 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に 1 回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛媛労働局が開催する

		「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。）。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		現に勤務する障がい者から、担当する業務の遂行が困難であるとの相談があった場合、当該障がい者に適した業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	ア 基礎的環境整備として、多目的トイレやエレベーターの設置を検討するとともに、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器（例：拡大読書器、読み上げソフト）の購入等の環境整備を検討する。 イ 新規に採用した障がい者については、定期的な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検討する。 ウ 措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつ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	ア 採用選考時の対応 障がい者の要望により拡大印刷や点字、筆談による対応など、障がいに応じた必要な配慮を行う。 イ 募集・採用における禁止事項 (ア) 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (エ) 「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。 (オ) 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	時差出勤やテレワークの活用を推進するとともに、時間単位の年次有給休暇等の取得を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。
	(4) キャリア形成	ア 研修を通じた能力向上 職員研修を通じて、実務能力や専門性の向上を図る。また、本人の希望により自己啓発研修などの研修を実施する。 イ 研修受講にあたっての配慮 障がいに応じ、必要な配慮を行う。
	(5) その他の人事管理	ア 年2回程度の定期的な面談の実施及び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。

		イ 障がい者からの要望により、その特性に応じた、職員駐車場などの通勤への配慮を行う。 ウ 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を行う。 エ 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がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずる。
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（障害者優先調達推進法）を踏まえ、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進する。