

須崎市障害者活躍推進計画

機関名	須崎市(市長部局)
任命権者	須崎市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
須崎市(市長部局)における障がい者雇用に関する課題	須崎市においては、須崎市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在では、法定雇用率2.8%を満たしている。 引き続き、本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。
目標	
① 採用に関する目標	障がい者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。(特例認定を行っている須崎市教育委員会と合算して目標を設定。) (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:3.7% (評価方法) 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。
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ことを目標とする。 (評価方法) 毎年度末、人事記録等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行うものとする。
③ キャリア形成に関する目標	毎年度、新たな職域を開拓することを目標とする。 (評価方法) 毎年度、人事評価結果等を元に把握・進捗管理を行うものとする
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課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、人事担当)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、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有する。 ○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。)全員について、高知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。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例の共有、障がいに関する理解促進・啓発のため、先進的な事例等の情報提供を行う。
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が従来の業務遂行が困難となった場合、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。 ○組織内において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などの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○障がい者の要望を踏まえ、基礎的環境整備を検討する。(休憩室、エレベーター、多目的トイレは設置済) ○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○新規に採用した障がい者については、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、障がい者からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を検討する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援を受けられること」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	○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、時間単位の年次有給休暇や、疾病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握を行う。 ○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・検討する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定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。 ○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じる。 ○各関係法律等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

機関名	須崎市教育委員会
任命権者	須崎市教育長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
須崎市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	須崎市教育委員会においては、須崎市との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在では、法定雇用率2.8%を満たしている。 引き続き、本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。
目標	
① 採用に関する目標	採用に関する目標については、特例認定を行っている須崎市(市長部局)と合算して目標を設定。 (内容については、須崎市(市長部局)を参照。)
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ことを目標とする。 (評価方法) 毎年度末、人事記録等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行うものとする。
③ キャリア形成に関する目標	毎年度、新たな職域を開拓することを目標とする。 (評価方法) 毎年度、人事評価結果等を元に把握・進捗管理を行うものとする
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課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、人事担当)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、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有する。 ○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。)全員について、高知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。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例の共有、障がいに関する理解促進・啓発のため、先進的な事例等の情報提供を行う。
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が従来の業務遂行が困難となった場合、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。 ○組織内において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などの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○障がい者の要望を踏まえ、基礎的環境整備を検討する。(休憩室、エレベーター、多目的トイレは設置済) ○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○新規に採用した障がい者については、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、障がい者からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を検討する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援を受けられること」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	○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、時間単位の年次有給休暇や、疾病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握を行う。 ○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・検討する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定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。 ○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じる。 ○各関係法律等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。