

障がい者活躍推進計画

機関名	江津市
任命権者	江津市長
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日の5年間
江津市における障がい者雇用に関する課題	江津市においては、令和7年4月時点、法定雇用率による採用人数は達成しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えている。更なる採用・定着のため、また、障がいのある職員（以下、本人）の活躍のためには、体制整備や各種取組が必要であることから、計画を策定し推進する。
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2.8%以上</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.93%</p> <p>（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>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事課記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・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人事課長を選任する ○障害者雇用推進者、各部門の責任者、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員）を整備するとともに、組織外の関係機関（島根労働局、ハローワーク浜田、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、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、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員を選任する。（選任予定の者を含む。） ○本人が配属されている部署の職員を中心に、島根県労働局や各種団体が開催する研修への参加を促す。 ○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について共

	有を行う。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○人事評価の面談時に、障がい者と業務の適切なマッチングができていくかの点検を行い、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	○本人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、過重な負担と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、本人からの要望を踏まえ、試験時間の延長等障がい特性に応じた配慮を行う。 ○本人が想像していた職場環境とのミスマッチを防ぐため、非常勤職員として一定期間勤務する取組を検討する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。 ・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。 ・特定の就労機関からのみの受け入れを実施する。
(3)働き方	○時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○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する。
(5)その他の人事管理	○定期的な面談の設定およ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。 ○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、キャリア形成等の取組を行う。 ○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。
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。