

善通寺市障がい者活躍推進計画

機関名	善通寺市
任命権者	善通寺市長、善通寺市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
善通寺市における障がい者雇用に関する課題	善通寺市及び善通寺市教育委員会では、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とする障がい者活躍推進計画を策定し、取り組みを行ってきた。 しかしながら、令和6年6月時点における雇用率は2.36%であり、法定雇用率(2.8%)は未達成であったことから、令和7年1月から令和7年12月までの障害者採用計画を作成し、法定雇用率達成に向けて取り組みを強化しているところである。 令和8年7月には法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、法定雇用率の達成を目指すとともに、障がい者である職員の定着及び活躍を推進する取り組みをより一層進めていく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	【実雇用率】（毎年6月1日時点） 善通寺市の機関全体で合算して法定雇用率を達成する。 ※参考 令和6年6月1日時点の実雇用率:2.36%（法定雇用率:2.8%） （評価方法）毎年の任免状況通報により、把握と進捗管理を行う。
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）任免状況通報や人事記録等により、定着状況について把握と進捗管理を行う。
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、総務部秘書広報課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を、総務部秘書広報課及び関係部署より選任する。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（香川労働局、丸亀公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築する。
(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、香川県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。 ○障がい者に対する困難事例等がある場合、地域の就労支援機関等と連携し、職場の上司や同僚に対し、対応のノウハウの共有や障害に関する理解促進・啓発に努める。

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の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を行うことなどにより、継続的に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	○障がい者に対しては、所属長や障害者職業生活相談員による面談等を通じて職務の遂行状況や必要な配慮等を把握することとし、継続的に必要な措置を講じる。なお、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行う。
(2)募集・採用	○採用選考にあたり、障がい特性を考慮し、必要な配慮を行う。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること ・「自力で通勤できる」、「介助者なしで業務遂行が可能である」、「就労支援機関に所属・登録しており、任用期間中支援が受けられる」といった条件を設定すること ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること ○厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」を十分に踏まえて対応する。
(3)働き方	○年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)その他の人事管理	○必要に応じて臨時面談を実施し、業務の状況把握や体調配慮等を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職務選定、職場環境、通院への配慮等に努める。
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（平成 24 年法律第 50 号）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。

※害の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

善通寺市障がい者活躍推進計画

機関名	善通寺市消防本部
任命権者	善通寺市消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
善通寺市消防本部における障がい者雇用に関する課題	善通寺市消防本部においては、障害者の雇用の促進に関する法律（昭和38年法律第123号）第38条に規定する除外職員である消防吏員で構成されており、障がい者の募集・採用は行っていない。 これまで、障がいのある職員に関しては個別的に対応しており、組織的な体制整備は特段行っていないが、障がい者雇用の推進に関する理解を促進し、体制整備や取組を行っていく必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	業務の特殊性から、障がい者に限定した募集・採用を行うことは困難であるが、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	不本意な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）任免状況通報や人事記録等により、定着状況について把握と進捗管理を行う。
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、総務部秘書広報課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を、総務部秘書広報課及び関係部署より選任する。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（香川労働局、丸亀公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築する。
(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、香川県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。 ○障がい者に対する困難事例等がある場合、地域の就労支援機関等と連携し、職場の上司や同僚に対し、対応のノウハウの共有や障害に関する理解促進・啓発に努める。
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、関係機関等に相談しながら、障がいの程度に応じ、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	○障がい者に対しては、所属長や障害者職業生活相談員による面談等を通じて職務の遂行状況や必要な配慮等を把握することとし、継続的に必要な措置を講じる。なお、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行う。
(2)募集・採用	○消防吏員は障害者の雇用の促進等に関する法律第 38 条に規定する除外職員であり、障がい者に限定した募集・採用は困難である。
(3)働き方	○年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)その他の人事管理	○必要に応じて臨時面談を実施し、業務の状況把握や体調配慮等を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等による障がい者となった者をいう。）について、職務選定、職場環境、通院への配慮等に努める。
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（平成 24 年法律第 50 号）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。

※害の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。