

高 浜 市 障 害 者 活 躍 推 進 計 画

機 関 名	高浜市
任 命 権 者	高浜市長
計 画 期 間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
高浜市における障害者雇用に関する課題	令和6年4月に法定雇用率が2.80%の引き上げが行われ、高浜市の令和6年度における実雇用率が法定雇用率を下回ることとなった。令和2年度以降、障がい者枠を設けて職員募集を行っているが、令和8年6月30日以降に法定雇用率が3.00%に引き上げられることを踏まえ、障がい者人材の確保に一層努めていく必要がある。
目 標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 法定雇用率以上の障害者雇用をする。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.62% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	下記の取組内容を通じて定着を促進し、不本意な離職を極力生じさせない。 （常勤・6か月定着率）100.0% （非常勤・6か月定着率）100.0%
取組内容	
1. 障害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企画部秘書人事グループリーダーを選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務に関わらず、企画部秘書人事グループ職員を障害者である職員の相談窓口とする。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用又は異動その他定期的に面談等を行い、障害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。 ○身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害等により従来の業務遂行が困難となった者から相談があった場合は、労働局や産業医等に相談しつつ、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. 障害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、障害者である職員に対しては定期的に面談もしくは意見が言える機会を与え、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、可能な限り必要な措置を講じる。 ○新規に採用した障害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、障害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	○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、又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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
	(3) 働き方	○時間単位の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。 ○在宅勤務等、多様な働き方を促進する。
	(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等の教育訓練を実施する。
	(5) その他の人事管理	○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討する。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品・食品の直接販売の場の提供を実施する。