

# 吉野川市障がい者活躍推進計画

吉野川市  
令和7年4月

## 1 計画期間

本計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

## 2 障がい者雇用に関する課題

吉野川市における令和6年度の障がい者雇用の実雇用率は、2.18%であり、法定雇用率である2.8%（令和8年7月から3.0%）を下回っている。

こうした状況の要因となっている本市の課題としては、障がいの特性に応じた職務の選定や職場定着などが挙げられ、今後においては、組織としての更なる取組が必要である。

## 3 目標

### (1) 採用に関する目標

項目	内容
目標	各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上
評価方法	毎年の任免状況により把握・進捗管理を行う

### (2) 定着に関する目標

項目	内容
目標	不本意な離職者を極力生じさせない
評価方法	毎年の任免状況により前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う

### (3) ワーク・エンゲージメントに関する目標

項目	内容
目標	前年度の数値を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する
評価方法	毎年4月1日時点で在籍している障がい者である職員（新規採用を除く）に対し調査を実施し、把握・進捗管理を行う

※「ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）」とは、仕事に誇りややりがいを感じている（熱意）、仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）、仕事から活力を得て生き生きとしている（活力）の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念

#### (4) キャリアに関する目標

項目	内容
目標	新たな職域を開拓する
評価方法	当該職員との面談等により、把握する

## 4 障がい者の活躍を推進する体制の整備

### (1) 組織面での取組内容

#### ア 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者は、総務部総務課長をもって充てる。

#### イ 障害者雇用推進チームの設置

障害者雇用推進者及び人事担当部署の職員を構成員とする障害者雇用推進チームを設置し、原則として年1回以上、取組状況等について把握・検証を行う。

#### ウ 相談しやすい体制の整備

障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、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（吉野川公共職業安定所など）と連携体制を構築する。

### (2) 人材面での取組内容

#### ア 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の活用

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等を活用して、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。

## 5 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がい者一人ひとりの特性や能力等を把握するとともに、可能な範囲で障がい者本人の希望を踏まえ、本人に合った業務の割振り等を行うよう努める。

また、配置後においても、障がい者である職員本人の職務遂行状況等に応じて、継続的に職務の選定・創出に取り組む。

## 6 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職場環境

障がい者の要望や障がいの程度を踏まえ、合理的配慮の提供を行うとともに、基礎的環境整備及び就労支援機器等の購入等を検討する。

## (2) 募集・採用

職員の採用選考の実施に当たり、障がい特性に配慮した選考方法について、随時工夫していくものとする。

なお、職員募集や採用に当たって、次の取扱いについては、今後においても行わないものとする。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇の取得を促進する。

## (4) キャリア形成

各種の職員研修を通じて、実務能力や専門知識の向上を図る。

## (5) その他の人事管理

定期的な面談や人事担当者による声かけ等を通じて、障がい者である職員の体調面における必要な配慮等について把握に努める。

## 7 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等を踏まえ、障がい者就労施設からの物品等の調達を通じて、障がい者の活躍の場の拡大に努めるものとする。