

笠岡市障がい者活躍推進計画

1 本計画の位置づけ

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「計画」という。）を作成したものである。

2 計画作成機関及びその任命権者

計画作成機関	任命権者
笠岡市	笠岡市長
笠岡市教育委員会	笠岡市教育委員会
笠岡市立市民病院	笠岡市病院事業管理者

3 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日まで

4 障がい者雇用に関する課題

笠岡市，笠岡市教育委員会，笠岡市立市民病院の 3 機関においては，笠岡市が各機関の任免に関して影響力を有していることから，地方特例認定を受け，笠岡市が一元的に対象障がい者の任免等を行っている。

笠岡市においては，例年法定雇用率を達成していたものの，対象職員の退職により平成 30 年 6 月に法定雇用率を達成することができなかった。対象職員の雇用により同年 10 月からは再び法定雇用率を達成している状況であるが，令和 8 年 7 月から法定雇用率が 2.8% から 3.0% に引き上げられることから，今後も継続的かつ積極的に法定雇用率を達成するとともに，障がい者が能力に応じた活躍ができるよう，更なる体制整備や各種取組みを推進していく必要がある。

5 目標

1 採用に関する目標

各年6月1日時点において、法定雇用率以上の障がい者雇用率を達成する。

【参考】

令和6年6月1日時点の実雇用率 2.73%

※ 法定雇用率 2.80%

注) 上記について、0.07ポイント下回っているが、障害者不足数が0以下であったことから、法定雇用率達成と判断された。

障害者不足数＝法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数×法定雇用率－障害者数

(評価方法)

法第40条に基づき毎年実施する「障がい者である職員の任免に関する状況の通報」により把握・進捗管理を行う。

2 定着に関する目標

採用後1年未満の離職者及び不本意な離職者を極力抑制する。

(評価方法)

前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

6 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

○障がい者雇用推進者として次の者を選任する。

笠岡市 ・ ・ ・ 総務部人事課長
笠岡市教育委員会 ・ ・ ・ 教育部教育総務課長
笠岡市立市民病院 ・ ・ ・ 事務局病院総務課長

○障がい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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などが開催する「障がい者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。

○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など各種障がい者雇用等に関する講座・研修会の受講案内を行い、参加を募る。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障がい者を新たに採用する際には、その障がい者の特性や能力を把握することに努め、適した職務を選定する。

○現に雇用している障がい者について、定期的に面談を行うなど、職務との適切なマッチングができているか点検し、必要に応じて職務の再検討を行う。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理

(1) 職務環境

○所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、要望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に努める。

○職場環境の整備に当たっては、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

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いとする。

- ・ 特定の障がいを排除し、かつ、特定の障がいに限定することをしない。
- ・ 自力で通勤できるといった条件を設定しない。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない
- ・ 「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しない。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。

○面接時に、手話通訳者や就労支援機関の職員などの同席を可能とするなど、採用

選考の実施にあたり、必要な配慮を行う。

(3) 働き方

○時差出勤や早出遅出制度などの時間管理制度を、障がい者の事情に合わせて柔軟に運用する。

○30 分単位の年次有給休暇，病気休暇又は特別休暇などの各種休暇の利用を促進し，活用しやすい職場環境を構築する。

(4) キャリア形成

○本人の希望等も踏まえつつ，各種研修の受講機会を提供する。その際，必要に応じて手話通訳者や要約筆記者を同席させるなどの配慮を行う。

(5) その他の人事管理

○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，働き方等の取組みを行う。

○年1回の面談を設定するとともに，必要に応じて随時面談を実施しながら，状況把握を行う。

○障がいのある職員本人や，職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課に設置し，随時相談を受け付ける。

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等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。