

小松島市障がい者活躍推進計画に基づく取組の実施状況

1 計画作成機関

小松島市、小松島市教育委員会及び小松島市議会

2 評価年度 令和6年度

3 目標に対する達成度

(1) 採用	目標：在籍する障がいのある職員数が令和元年度実績を下回らない 指標：障がいのある職員数(各年6月1日時点) 評価方法：任免状況通報により把握・進捗管理 (参考)令和5年6月1日時点の障がいのある職員数 11.5人 結果：令和6年6月1日時点の障がいのある職員数 15.0人
(2) 定着	目標：不本意な離職者を極力生じさせない。 結果：不本意な退職者は生じていない。

4 本市における障がい者雇用の状況(令和6年6月1日時点)

算定の基礎となる職員数	障がいのある職員数	実雇用率	法定雇用率
570.5人	15.0人	2.63%	2.80%

※実雇用率2.63%が法定雇用率の2.80%を下回っているが、「不足数」が0.0人となり、この場合、法定雇用率達成となる。

(「不足数」とは、職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から障がいのある職員数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となると定義されている。)

5 障がい者の活躍推進に向けた取組内容の実施状況

(1) 庁内検討会議、相談機関の設置

①障がい者活躍推進検討委員会の設置

計画の検討・推進体制として、令和2年3月に「小松島市障がい者活躍推進検討委員会」を設置し、取組状況の把握・検証等を行っていく。

②「障害者雇用推進者」の選任

「障害者雇用推進者」として人事課長を選任し、障がい者の雇用の促進及び継続を図るための施設・設備、雇用管理等諸条件の整備を図っていく。

③「障害者職業生活相談員」の選任

選任した「障害者職業生活相談員」の定期的な研修の受講に努める。

(2) 職務の選定

①職務の洗い出し

②職員面談の実施

自己申告制度や所属長による面談を通じて、希望する職務の確認、配置等に関して合理的配慮に努めた。

(3) 職場環境の整備

①施設の整備

②業務補助者の設置

現在、障がいのある職員からの要望等はないが、ヒアリング等を通じて様々な意見や要望等の把握に努める。

(4) 採用・育成

①募集案内時の取組み

②採用選考時の取組み

③キャリア形成のための研修等の実施

ホームページ上での募集案内の際には、ウェブアクセシビリティの確保に配慮した募集事務を行った。また、採用試験では会場をはじめ、障がい特性を勘案した体制を整え実施した。

また、県自治研修センター主催の障がい者雇用受入体制支援講座など、定期的な研修の参加に努める。