

高知市障がい者活躍推進計画の実施状況について（令和7年度）

高知市障がい者活躍推進計画(第2期)	令和7年度実施状況														
目 標															
<p>◇採用に関する目標</p> <p>障がい者雇用率 <u>3.0%以上</u> (令和11年6月1日)</p> <p>○ 現行の法定雇用率は、2.8%</p> <p>○ 障害者の雇用の促進等に関する法律第42条の規定による特例認定を受けているため、上下水道局及び教育委員会に勤務する職員を合算した数値を目標値としている。</p> <p>○ 毎年の国への任免状況通報書により把握し、進捗管理を行う。</p>	<p>障がい者雇用率 <u>2.62%</u> (令和7年6月1日現在)</p> <p>*障がい者数 99.0人（不足数 6人）（上下水道局及び教育委員会を含む。）</p> <p>《参考》 各年6月1日時点の雇用率(上下水道局及び教育委員会を含む。)</p> <table border="1" data-bbox="989 429 1831 501"> <thead> <tr> <th></th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> <th>R5</th> <th>R6</th> <th>R7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用率</td> <td>1.77%</td> <td>2.04%</td> <td>2.26%</td> <td>2.29%</td> <td>2.58%</td> <td>2.62%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 障がい者を対象とした正職員の採用試験として、任期の定めのない職員（初級事務Ⅱ）を1回、任期付短時間勤務職員（事務Ⅱ）を2回実施した。</p> <p>○ 会計年度任用職員（ワークステーション勤務）を任用した。</p>		R2	R3	R4	R5	R6	R7	雇用率	1.77%	2.04%	2.26%	2.29%	2.58%	2.62%
	R2	R3	R4	R5	R6	R7									
雇用率	1.77%	2.04%	2.26%	2.29%	2.58%	2.62%									
<p>◇定着に関する目標</p> <p>障がいのある職員の定着状況を把握し、不本意な退職を極力生じさせない。</p>	<p>《参考》 令和7年度退職者12名（うち、任期満了:8名）</p>														
取 組 内 容															
<p>◇ 障がい者の活躍を推進する体制整備</p> <p>《組織面》</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「障害者雇用推進者」の選任 ② 「障がい者雇用推進チーム」における協議 ③ 相談窓口の設置 ④ 「障害者職業生活相談員」の選任 <p>《人材面》</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 研修の実施 	<p>○ 人事課長を「障害者雇用推進者」として選任している。</p> <p>○ 人事課内に、障がいのある職員本人、職場で支援にあたる担当職員、管理監督者等が相談できる窓口を設置している。</p> <p>○ 人事課の職員を「障害者職業生活相談員」として選任している。</p> <p>《参考》 その他、職場で支援に当たる担当職員等が、高知労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講している。</p> <p>※ 受講済の職員数(R8年3月在職者)：17人</p> <p>○ 研修を通じて、すべての職員が働きやすい職場づくりについて意識啓発を行っている。</p>														

取組内容

◇ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 職員アンケートの実施等
- ② 採用前面談の実施等
- ③ 定期的な面談の実施
- ④ ワークステーションの運営

- 令和8年1月に、現に勤務している障がいのある職員を対象にアンケートを実施した。
- 採用説明会において、人事課職員が面談を実施し、障がいの特性や能力、配属先や担当業務の希望を聞き取りを行い、特性に応じた配属先を決定している。
- 人事考課の期中・期末面談を活用し、所属の管理監督職員が面談を実施し、職員の健康状況や業務内容とのマッチングなどを確認している。
- 令和3年10月から、人事課内にワークステーションを設置。軽作業等、庁内の様々な業務を切り出して集約し、実施している。

《参考》 ワークステーション内の障がいのある職員

	R3.10	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
職員数(人)	5	7	10	15	18

◇ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・働き方

《職務環境》

- ① 就労支援機器の整備

- 障がいのある職員の要望を踏まえ、必要な就労支援機器を設置することとしている。

《募集・採用》

- ① 募集案内
- ② 採用選考時の対応
- ③ 募集・採用に当たって
- ④ 職場体験等

- 障がい者団体等に、正職員（任期付短時間勤務職員含む。）の試験案内及び会計年度任用職員（ワークステーション勤務に限る。）の求人案内を送付している。
- 採用選考に当たり、受験者からの要望を踏まえた対応を行っている。
 - ※ 以下の取扱いは行っていない。
 - ア 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - エ 就労支援機関への登録や支援に関する条件を設定する。
 - オ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
- 特別支援学校の生徒を対象に、職場体験を行った。

取組内容

◇ 障がい者の活躍を推進するための環境整備・働き方

《働き方》

- ① 年次有給休暇等の取得促進
- ② テレワーク制度の周知
- ③ 新たな制度の検討

- 全職員に対し、年次有給休暇や夏季特別休暇等の取得促進を周知した。
- 療養休暇の取得について、定期通院によるもの等の手続きの簡素化を実施している。
- テレワークについて周知を行っている。
- 早出遅出勤務の実施について検討するため、一部部署での試行を行った。

《キャリア形成》

- ① 研修を通じたキャリア形成

- 特に若手職員に対し、本人の希望を踏まえつつ、実務研修やパソコン研修などを積極的に案内し、実務能力や専門性の向上を図っている。

《その他の人事管理》

- ① 障がいの特性等を踏まえた人事異動

- 職員申告書や所属の管理監督職による面談を通じて、職員の障がいの特性や健康状態、実務遂行能力、本人のキャリア形成に関する希望等の把握に努め、人事異動に当たって業務との適切なマッチングを図っている。

《その他》

- ① 優先調達
- ② 関係機関等との連携

- 「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に関する法律」に基づく障害者就労施設等への発注等について、年度当初に各所属に周知するとともに、積極的な発注を促した。
- 必要に応じて、関係機関と連携している。