

潮来市障害者活躍推進計画

令和2年4月

機 関 名	潮来市																		
任命権者	潮来市長 原 浩道																		
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）																		
障害者雇用に関する課題	<p>平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、法定雇用者数は達成しているものの実雇用率では低い水準であった。</p> <p>茨城県内の行政機関全体と比較し、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、定年退職及び離職等を踏まえると、障害者である職員の活躍と人材確保のため更なる体制の整備や各種取組が必要である。</p> <p>【障害者雇用率推移：市長部局、教育委員会部局含む】</p> <table border="1"> <caption>法定雇用率と実雇用率</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>法定雇用率 (%)</th> <th>実雇用率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H27</td> <td>2.3</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>2.3</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>2.3</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>2.5</td> <td>2.3</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table>	年度	法定雇用率 (%)	実雇用率 (%)	H27	2.3	2.0	H28	2.3	2.0	H29	2.3	2.0	H30	2.5	2.3	R1	2.5	2.5
年度	法定雇用率 (%)	実雇用率 (%)																	
H27	2.3	2.0																	
H28	2.3	2.0																	
H29	2.3	2.0																	
H30	2.5	2.3																	
R1	2.5	2.5																	
目標																			
1. 採用に関する目標	<p>障害者雇用促進法の改正により、平成30年度から障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わり、法定雇用率の引き上げが予定されている。</p> <p>国、地方公共団体の法定雇用率は令和3年4月1日までに2.6%（現行2.5%）。</p> <p>実雇用率：（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.51%</p> <p>評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>																		
2. 定着に関する目標	<p>目 標： 不本意な離職者を生じさせない。</p> <p>評価方法： 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>																		

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>①障害者雇用推進者として総務課長補佐を選任する。(選任済み)</p> <p>②組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者生活相談員、支援者担当者等)においては必要に応じて整備するとともに、組織外の関係機関(茨城労働局、常陸鹿嶋公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>障害者雇用推進チームについては、職員採用選考委員会委員を充てる。</p> <p>③役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>①障害者職業相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)は、茨城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させる。</p> <p>②障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は茨城労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>①現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内自己申告書等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>②新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、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。</p>
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	<p>①基礎的環境整備として、エレベーター、多目的トイレは設置済みであるが、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>②新規に採用した障害者については、定期的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。</p> <p>③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。</p>

(2)募集・採用	<p>①採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>②募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>①時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>①本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5)その他の人事管理	<p>①必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>②障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮等、障害者支援に係る取組を進める。</p>
4. その他	
	<p>①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。</p>

機 関 名	潮来市教育委員会																		
任命権者	潮来市教育長 横田 直樹																		
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）																		
障害者雇用に関する課題	<p>平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、法定雇用者数は達成しているものの実雇用率では低い水準であった。</p> <p>茨城県内の行政機関全体と比較し、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、定年退職及び離職等を踏まえると、障害者である職員の活躍と人材確保のため更なる体制の整備や各種取組が必要である。</p> <p>【障害者雇用率推移：市長部局、教育委員会部局含む】</p> <table border="1"> <caption>法定雇用率と実雇用率</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>法定雇用率 (%)</th> <th>実雇用率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H27</td> <td>2.3</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>2.3</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>2.3</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>2.5</td> <td>2.3</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table>	年度	法定雇用率 (%)	実雇用率 (%)	H27	2.3	2.0	H28	2.3	2.0	H29	2.3	2.0	H30	2.5	2.3	R1	2.5	2.5
年度	法定雇用率 (%)	実雇用率 (%)																	
H27	2.3	2.0																	
H28	2.3	2.0																	
H29	2.3	2.0																	
H30	2.5	2.3																	
R1	2.5	2.5																	
目標																			
1. 採用に関する目標	<p>障害者雇用促進法の改正により、平成30年度から障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わり、法定雇用率の引き上げが予定されている。</p> <p>国、地方公共団体の法定雇用率は令和3年4月1日までに2.6%（現行2.5%）。</p> <p>実雇用率：（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.51%</p> <p>評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>																		
2. 定着に関する目標	<p>目 標：不本意な離職者を生じさせない。</p> <p>評価方法：毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>																		

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>①障害者雇用推進者として教育委員会学校教育課長を選任する。</p> <p>②組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、障害者生活相談員、支援者担当者等）においては必要に応じて整備するとともに、市長部局と協同して行う。</p> <p>また、組織外の関係機関（茨城労働局、常陸鹿嶋公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等）との連携体制を構築、役割分担及び各種相談先の整理等については市長部局と協同して行う。</p> <p>③役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>①障害者職業相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、茨城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させる。</p> <p>②障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は茨城労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>①現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内自己申告書等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>②新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
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	<p>①障害者の要望を踏まえ、必要に応じて環境整備を検討する。</p> <p>②新規に採用した障害者については、定期的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。</p> <p>③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。</p>
(2)募集・採用	<p>①市長部局と共有し採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p>

		<p>②市長部局と共有し募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>①時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
	(4)キャリア形成	<p>①本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
	(5)その他の人事管理	<p>①必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>②障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮等、障害者支援に係る取組を進める。</p>
4. その他		
		<p>①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。</p>