

## 潮来市障害者活躍推進計画

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 基本事項            |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 機関名                | 潮来市                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 任命権者               | 潮来市長、潮来市教育委員会教育長、潮来市議会議長、潮来市農業委員会会長                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 計画期間               | 令和7年4月1日 ～ 令和12年3月31日（5年間）                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 潮来市における障害者雇用に関する課題 | 潮来市における障害者法定雇用率は達成しているものの、今後の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。                                                                                                                                                                                                     |
| 2. 目標              |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| （1）採用に関する目標        | 当該年6月1日時点の法定雇用率を達成する（市長部局、市教育委員会、市議会事務局、市農業委員会事務局で合算）<br>（参考） 令和6年6月1日時点の法定雇用率：2. 8%<br>令和8年6月30日以降法定雇用率：3. 0%<br>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。                                                                                                                                          |
| （2）定着に関する目標        | 障害のある職員の能力や希望に配慮した職務の選定を行うとともに、働きやすい環境整備を検討し、不本意な離職者を極力生じさせない。<br>（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・進捗管理を行う。                                                                                                                                                                 |
| 3. 取組内容            |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| （1）障害者の活躍を推進する体制整備 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ①組織面               | ①障害者雇用推進者として総務課長を選任する。<br>②障害者職業生活相談員を選任する。<br>③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。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。<br>④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。 |
| ②人材面               | 障害者職業生活相談員に選任されたもの（選任予定を含む。）について茨城県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。                                                                                                                                                                                                                        |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (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職場環境                       | <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多様な任用形態で、障害者を対象とした募集を行う。</p> <p>② 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> |
| ③ 働き方                       | <p>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を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。</p>                                                                                                                                                                                                                                             |
| ④キャリア形成                     | <p>障害のある職員の希望等も踏まえ、基礎・実務研修等の受講を通じて、能力の向上や専門知識の習得を図る。</p>                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ⑤その他人事管理                    | <p>日々の職務状況を観察するとともに、必要に応じて面談を実施し、勤務状況の把握や体調への配慮を行う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ⑥優先調達等                      | <p>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とともに障害者に対する理解促進を図る。</p>                                                                                                                                                                                                            |