

第2期潟上市障害者活躍推進計画

機関名	潟上市
任命権者	潟上市長
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）
潟上市における障害者雇用に関する課題	潟上市においては、障害者任免状況通報における法定雇用率を上回っており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のために、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和4年6月1日時点の実雇用率：2.8％ （評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年度末、人事記録や個別面談結果等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を選任し、相談窓口を設置する。 ○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者（選任予定の者を含む。）全員について、秋田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。 ○精神障害者が配属されている部署の職員を中心に、秋田労働局等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加促進を図る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、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。
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	○新規に採用した障害者については定期的に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。 ○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。
(2) 募集・採用	○特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○採用選考に当たり、受験者へ配慮希望の確認を行い、試験時に障害特性への配慮を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・ 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	○早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○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。
(5) その他の人事管理	○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。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、キャリア形成等の取組を行う。
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。
--	--