

八潮市障がい者活躍推進計画

機関名	八潮市
任命権者	八潮市長、八潮市議会議長、八潮市代表監査委員 八潮市農業委員会、八潮市水道部、八潮市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	<p>八潮市においては、障がい者の積極的な採用活動を行っているものの、令和6年6月1日時点での雇用率は2.45%であり、法定雇用率を下回る結果となった。（特例承認・特例認定：八潮市長、八潮市水道部、八潮市教育委員会）</p> <p>法定雇用率達成に向けて、今後も継続して障がい者を対象とした採用を積極的に行っていくほか、職員の定着及び活躍のために引き続き就労環境の整備・改善の取り組みが必要である。</p> <p>また、庁内職員を対象として障がい者雇用の更なる理解促進を進め、障がいのある職員への合理的な配慮を適切に行う必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会（特例承認・特例認定）</p> <p>【実雇用率】（各年6月1日時点） 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.45% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>○その他の機関 障がい者雇用の推進に関する理解を促進する</p>
②定着に関する目標	<p>○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規職員、会計年度任用職員ともに採用1年後の定着率100% ・不本意な離職者を生じさせない <p>○その他の機関 障がい者雇用の理解を促進する</p>

<p>③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標</p>	<p>○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年度を上回る水準 ・職場等の満足度に関するアンケート調査により把握・進捗管理（ただし、氏名等については秘匿とする。） <p>○その他の機関</p> <p>障がい者雇用の理解を促進する</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</p>	
<p>○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会</p>	
<p>(1)組織面</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用推進者として、引き続き総務部人事課長（八潮市）と水道部経営課長（八潮市水道部）、教育部教育総務課長（八潮市教育委員会）を選任する。 ・障がい者の職業生活に関する相談、指導を行うため、障害者職業生活相談員を選任し、随時相談に対応する。（障がい者である職員の相談及び指導についての実務経験や資格認定講習修了など資格を満たした者） ・障がい者である職員が活躍できるための課題について庁内で共有し、解決を図る体制を構築する。
<p>(2)人材面</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員に選任された者について、埼玉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。 ・障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉労働局が開催する「障害者雇用セミナー」、「障害者雇用職場見学会」、「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. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・庁内の各部署へ業務補助の依頼を行い、障がいのある職員の適性を配慮しながら対応可能なものについて随時実施する。 ・新規採用職員については採用後に面談を実施するほか、必要に応じて適宜面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのか点検を行い、課題があれば検討を行う。 <p>○その他の機関</p> <p>なし</p>
<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会</p>	

	(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者である職員と定期的に面談を実施することにより、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ・措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない合理的な範囲で適切に実施する。
	(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤の一般職員の採用と併せて、会計年度任用職員の採用についても積極的に行い、軽易な作業や障がいの特性に配慮した業務の設定に努める。 ・採用選考にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、面接等においては障がい特性への配慮を行う。 ・募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 (2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。 (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 (4) 「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。 (5) 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	<ul style="list-style-type: none"> ・時差勤務制度を活用するなど、各人の意向等に配慮した柔軟な勤務形態の利用を促進する。 ・心身のリフレッシュやワークライフバランスの実現を図るため、年次休暇等の各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、職務能力の向上に資する研修等を実施する。
	(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・面談等を通じて状況把握や体調配慮を行う。
	○その他の機関	
		<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者である職員が在籍することとなった場合には、定期的に面談を実施して必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 ・なお、措置を講じるにあたっては、障がい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。
4. その他		
		<ul style="list-style-type: none"> ・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物品・役務等の発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 ・必要に応じて障害者就労支援機関と連携し、定着に関する課題解決に向けた取り組みを進めていく