

## 八潮市障がい者活躍推進計画

機関名	八潮市、八潮市水道部、八潮市教育委員会
任命権者	八潮市長、八潮市教育委員会
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>八潮市においては、障害者雇用率の算定に当たり、八潮市水道部と八潮市教育委員会との特例承認・特例認定を受けている中、令和元年度の障害者雇用率が法定雇用率を下回る2.2%であったことから、障害者採用計画を作成するとともに、これまでも行ってきた障がい者を対象とした採用試験を複数回実施するなど積極的な採用活動を行った。</p> <p>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試験を実施していくほか、障がい者である職員が活躍し、定着状況を改善させるためには、庁内の理解促進を図り更なる体制整備や各種取組が必要である。</p> <p>その他の組織においては、引き続き障がい者雇用の推進について理解を深め、障がいのある職員が在籍することとなった場合には、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（特例認定・特例承認）</p> <p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.2パーセント</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> <p>○その他の機関</p> <p>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> <p>不本意な離職者を極力生じさせない</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（採用後6か月及び1年の定着率を把握）</p> <p>○その他の機関</p> <p>なし</p>

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会</p> <p>【ワーク・エンゲージメント、満足度の全体評価】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 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> <p>○その他の機関 なし</p>
-------------------------	---

取組内容

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会

(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用推進者として、それぞれ総務部総務人事課長（八潮市）と水道部経営課長（八潮市水道部）、教育総務部教育総務課長（八潮市教育委員会）を選任する。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
--------	--

(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。）。</li> </ul>
--------	--

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

	<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"> <li>・ 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、自己申告票及び所属長へのヒアリングなどを基に、職務の選定や創出について検討を行う。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>○その他の機関 なし</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	
○八潮市・八潮市水道部・八潮市教育委員会	
(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの常勤の一般職員の募集と併せて、軽易な作業に従事する常勤又は非常勤の職員を募集するなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用について検討を行う。</li> <li>・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。</li> <li>・募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>(2) 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>(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。</li> </ul> </li> </ul>
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時差勤務制度を活用するなど柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</li> <li>・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。</li> </ul>
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</li> <li>・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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。</li> </ul>
○その他の機関	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>

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。