行方市障害者活躍推進計画

機関名	行方市
任命権者	行方市長，行方市教育委員会教育長，農業委員会会長
計画期間	令和８年度から令和 12 年度までの５年間を計画期間とします。
行方市における障害者雇用に関する課題	行方市の算定・通報は，特例認定により集約算定となっており，市全体（複数機関集約）で障害者の活躍推進に向けた取組を推進している。今後も法定雇用率の達成を維持していくためには，同一職場の長期定着をはじめ障害者特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう，職種や業務内容の拡充など，更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。
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７年６月１日時点の実雇用率 2.8% （評価方法）毎年の任用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ず，法定雇用率達成を維持する。 （評価方法）前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度，ワーク・エンゲージメントに関する目標	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。 （評価方法）毎年４月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し，アンケート調査を実施し，把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 障害の程度に応じて，能力を発揮できる職域・職種・業務を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握，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人事担当課の課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員等を配備し，障害者の職業全般についての相談，指導を行うとともに，組織外の関係機関等（茨城労働局，常陸鹿嶋公共職業安定所）と連携体制を整備する。また，相談窓口等について，庁内掲示等により周知する。 ○衛生委員会と連携して，支援体制を構築する。
（2）人材面	○障害者職業生活相談員に選任されたもの者（選任予定者を含む。）について，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。 ○障害者が配属されている部署を中心に，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。

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，年に１回以上，職務整理票や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署移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。
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	○障害者の要望を踏まえ，基礎的環境整備を進める。 ○新規に採用した障害者については定期的な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	○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。 ○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。 ・自分で通勤す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を実施する。
	（3）働き方	○時間単位の年次有給休暇や，夏季休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	（4）キャリア形成	○採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し，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。また，任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 ○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・体調把握を行う。 ○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。 ○人事担当者等との面接等を通じて，障害者一人ひとりの障害特性や能力，希望等を把握するとともに，人事異動にあたっては，業務との適切なマッチング等を図ります。
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。