

銚田市障害者活躍推進計画(第2期)

1 はじめに

(1) 計画の位置づけ

この計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 7 条の 3 に基づいて作成する「障害者活躍推進計画」である。

(2) 取組機関

銚田市のすべての機関（市長部局，銚田市教育委員会，議会事務局，農業委員会）とする。

(3) 計画期間

計画期間は，令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

(4) 銚田市における障害者雇用の現状と課題

銚田市の令和 6 年 6 月 1 日付け障害者雇用率は 2. 3 8 % であり，法定雇用率（2. 8 %）を満たさなかった。その後，採用活動の継続により，令和 6 年 1 2 月 1 日に障害者雇用率を満たすこととなり，一時退職等により下回ることはあったが、令和 7 年 1 2 月 1 日より再び法定雇用率を満たしている状況である。

さらに，令和 8 年 7 月 1 日より法定雇用率が 3. 0 % になることから，より計画的に職員採用を実施するとともに，障害の特性に応じた支援体制の充実を図り，雇用の定着を推進することが重要である。

2 目標

(1) 採用に関する目標

障害者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする。

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。

時期	障害者雇用率
令和7年6月1日	2.8%
令和8年6月1日	2.8%
(令和8年7月以降	3.0%)
令和9年6月1日	3.0%
令和10年6月1日以降	当該年6月1日現在の法定雇用率以上

○参考 令和7年12月1日 銚田市の障害者雇用状況（法定雇用率2.8%）

算定の基礎となる職員数	601.5人
法定雇用率の達成に必要な障害者雇用数	16.0人
実障害者雇用数	17.5人
障害者雇用率	2.91%
採用すべき障害者数	0人

(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：毎年の任免状況通報の時期に、定着状況を把握・進捗管理を行う。

(3) 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として、本人の希望を踏まえ、毎年度新たな職域を開拓する。

評価方法：毎年度、人事評価の面談や任期更新のための面接の際に本人から希望を聴取のうえ、人事部門及び所属部署において進捗管理を行う。

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

障害者雇用推進者として、市長部局・議会事務局・農業委員会においては人事課長を、教育委員会においては教育総務課長を選任する。

障害者職業生活相談員として、市長部局・議会事務局・農業委員会においては人事課より1名、教育委員会においては教育総務課より1名を選任する。

② 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者全員について、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の職員を中心に、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を踏まえ、年に1回以上人事配置ヒアリング等の際に、職務の選定及び創出について検討を行う。

(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

基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。

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、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつ、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

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考や職務選定を行う。

募集・採用にあたっては、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

個々の状況に応じ，時間単位の年次休暇や，療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。

会計年度任用職員の任用については，柔軟な勤務体形を検討する。

④ キャリア形成

人事評価制度に基づく目標管理面談を通し，障害特性に応じた業務分担，職務選定等を検討する。

必要に応じ，実務研修やキャリアアップに結び付く研修に参加させる。

⑤ その他の人事管理

障害者からの要望を踏まえ，障害特性に配慮した職場介助，通勤等への配慮等の措置を行う。

中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者になった者をいう。）が，円滑に職場復帰できるよう，職場環境の整備，職務選定，通院への配慮等の措置を講じる。

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。