

障がい者活躍推進計画

機関名	筑西市／筑西市教育委員会																				
任命権者	筑西市長／筑西市教育委員会																				
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）																				
筑西市における障がい者雇用に関する課題	令和8年7月以降に法定雇用率が3.0％に改められることから、引き続き障がい者の積極的な採用活動に努めていくことはもとより、障がい者である職員の活躍を持続的に推進するために、更なる体制整備や取組が必要である。																				
目標																					
①採用に関する目標	（各 年 度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参 考）前計画期間における6月1日時点の法定雇用率及び実雇用率 <table><thead><tr><th>任免状況通報基準日</th><th>法定雇用率</th><th>実雇用率</th></tr></thead><tbody><tr><td>令和2年6月1日</td><td>2.5％</td><td>2.44％</td></tr><tr><td>令和3年6月1日</td><td>2.6％</td><td>2.91％</td></tr><tr><td>令和4年6月1日</td><td>2.6％</td><td>2.70％</td></tr><tr><td>令和5年6月1日</td><td>2.6％</td><td>2.51％</td></tr><tr><td>令和6年6月1日</td><td>2.8％</td><td>2.27％</td></tr></tbody></table> ※令和6年は、10月1日時点で実雇用率（2.97％）を達成 【評価方法】 毎年の任免状況通報により、進捗を管理する。			任免状況通報基準日	法定雇用率	実雇用率	令和2年6月1日	2.5％	2.44％	令和3年6月1日	2.6％	2.91％	令和4年6月1日	2.6％	2.70％	令和5年6月1日	2.6％	2.51％	令和6年6月1日	2.8％	2.27％
任免状況通報基準日	法定雇用率	実雇用率																			
令和2年6月1日	2.5％	2.44％																			
令和3年6月1日	2.6％	2.91％																			
令和4年6月1日	2.6％	2.70％																			
令和5年6月1日	2.6％	2.51％																			
令和6年6月1日	2.8％	2.27％																			
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により、進捗を管理する。																				
③満足度に関する目標	満足感を得ながら働くことができる職場を目指す。 【評価方法】 本計画では目標を設定せず、在職している障がい者（新規採用を除く。）に対してアンケート調査等を実施し、データを収集する。																				
④キャリア形成に関する目標	面談や自己申告票等により、本人の希望（どのような経験を積み、能力を伸ばしたいと考えているか等）を把握し、適材適所への配置転換を柔軟に行う。 【評価方法】 毎年度、人事記録を元に把握する。																				
取組内容																					
1 障がい者の活躍を推進する体制整備																					
	(1)組織面	○ 障がい者雇用の促進及び障がい者活躍推進計画の円滑な実施を図るため、障がい者雇用推進者として人事担当部長を選任する。 ○ 組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、就労支援機関等の関係機関との連携体制を構築する。 ○ 所属長は、障がい者及び周囲の職員が円滑に業務を遂行できる環境を整えるため、障がい者の状況把握に努めるとともに、障がい者が希望する場合には、必要なサポートをお互いに確認する機会を設けることとする。																			
	(2)人材面	○ 障がい者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）について、障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。																			

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○ 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、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 適宜、障がい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 障がい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	○ 障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討するなど、障がい者の活躍を推進するための環境整備に努める。 ○ 定期的に面談を実施し、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実施する。
	(2)募集・採用	○ 障がいのある学生がインターンシップ等を希望する場合には、積極的な受入れを行い、障がいの特性に応じて必要な配慮を行う。 ○ 募集・採用に当たっては、応募者の障がいの特性に応じて手話通訳者を配置するなど、選考方法を工夫する。 ○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・ 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受入れを実施する。
	(3)働き方	○ テレワーク勤務の活用を促進する。 ○ 各種休暇制度を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。
	(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検討する。 ○ 本人の希望等を踏まえつつ、研修の機会を付与するよう努める。
	(5)その他の人事管理	○ 必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○ 本人からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置を検討する。 ○ 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や職場環境の整備、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○ 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、就労支援機関と障がいの特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4 その他		
		○ 国等による障がい者就労施設等からの物品の調達の推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。