

鳥取市農業委員会障がい者活躍推進計画

1. 機関名

鳥取市農業委員会

2. 任命権者

鳥取市農業委員会

3. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

4. 鳥取市農業委員会における障がい者雇用に関する課題

鳥取市農業委員会においては、職員総数が10人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行ってこなかったとともに、障がいのある職員の在籍も無く、障がい者の受入れに係る組織的な体制整備等も特段行ってこなかった。

しかしながら、障がい者の社会参画がより一層進む中で、市長部局をはじめとする他機関からの出向により障がいのある職員が在籍する機会も今後想定される。

障がいのある職員が活躍できる組織づくりのためには、障がい者と職場で関わる機会が少ない職員の障がい者雇用に関する理解の促進と、受入れ体制整備・環境整備が重要となる。

本計画は、上記課題を踏まえ、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に基づき、障がい者雇用に関する職員の理解の促進と受入れ体制整備・環境整備を計画的に進めるために策定するものである。

5. 目標

①採用に関する目標

障がいのある職員の雇用及び活躍に対する職員の理解を深めるため、在籍する職員に障がいに関する理解促進・啓発のための研修を積極的に受講させる。

②定着に関する目標

【定着率】

（目標）今後、新たに障がいのある職員が在籍する場合は、不本意な離職者を極力生じさせないとともに、生じた事例がある場合は、計画の見

直しを含めた取組内容の強化を図る。

(評価方法) 今後、新たに障がいのある職員が在籍する場合は、毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、任期途中で離職した障がいのある職員の離職理由を確認し、障がいに起因して勤務が困難となった事例を把握する。

6. 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- (ア) 障害者雇用推進者として鳥取市農業委員会事務局長を選任する。
- (イ) 市長部局と合同で、障害者雇用推進者、財政担当部署の責任者、障害者職業生活相談員(選任義務がある場合のみ)、市長部局の障がい者施策実施部署の責任者、障がいのある職員(在籍している場合のみ)、等を構成員とする「障がい者活躍推進チーム」を設置する。
- (ウ) 「障がい者活躍推進チーム」は、原則として年1回以上開催し、計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
- (エ) 令和7年度中に、市長部局と合同で、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関(鳥取労働局、鳥取公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等)とも連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有するとともに、職員に周知する。
- (オ) 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるたびに更新を行う。

イ 人材面

- (ア) 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、鳥取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。
- (イ) 職員に対して、厚生労働省障害者雇用対策課又は鳥取労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講習」の受講案内を行い、参加を募る。
- (ウ) 職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を受講させる。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・今後、新たに障がいのある職員が在籍する場合は、当該職員の能力や希

望も踏まえ、職務整理表や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。

(3)障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- (ア) 今後、新たに障がいのある職員が在籍する場合で、アンケートや定期的な面談等を通じて障がいのある職員から要望があった場合には、施設環境整備や就労支援機器導入等の合理的配慮の提供を検討する。
- (イ) なお、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、財政面等で過重な負担とならない範囲で合理的配慮の提供を検討する。

イ 働き方

- (ア) 障がいのある職員の在籍の有無に関わらず、フレックスタイム制度（選択制シフト勤務制度）などの柔軟な勤務時間制度の利用を促進する。
- (イ) 障がいのある職員の在籍の有無に関わらず、年次有給休暇をはじめとする各種休暇の利用を促進する。

ウ キャリア形成

- (ア) 今後、新たに障がいのある職員が在籍する場合は、本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等が受講できるよう配慮する。

エ その他の人事管理

- (ア) 今後、新たに障がいのある職員が在籍する場合は、定期的な面談及び必要に応じた随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- (イ) 中途障がい者（在籍中に疾病・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場環境の整備や働き方の配慮等の取組を行う。
- (ウ) 今後、新たに障がいのある職員が在籍する場合で、本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮に努める。

(4)その他

- ・障がいのある方の活躍の場の拡大を推進するため、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達を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積極的に行う。具体的には、市長部局が定める鳥取市優先調達の推進を図るための方針に基づき、毎年度、調達額の目標を設定し、当該目標を上回る調達実績を目指す。