

中種子町障害者活躍推進計画

機関名	中種子町役場（町長部局）
任命権者	中種子町長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
中種子町における障害者雇用に関する課題	<p>中種子町においては、令和2年6月1日時点で法定雇用率が未達成であったため令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的に採用活動を行い、令和2年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>今後も継続して募集・採用に努めるとともに、定着に向け、障害である職員の活躍推進のため、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】各年6月1日時点</p> <p>各年度：当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和2年6月1日時点の実雇用率：1.74% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年度末に人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握。</p>
③キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>障害の程度に応じて能力を発揮できる職域、職種、業務、人事記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○障害を持つ職員が活躍できる職場環境を整備するため、障害雇用推進者を長とし、総務部門、財務部門、福祉部門の職員並びに障害を持つ職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を令和3年中に設置する。</p> <p>○組織外の関係機関（労働局、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、その他障害者が利用している支援機関等）と連携を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、関係担当者等が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。</p> <p>○障害者が配置されている職場の職員を中心に、対応のノウハウや困難事例について共有し、障害に関する理解促進・啓発を行い、職場全体での理解や協力体制を構築する。</p>

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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 いるか点検し、必要に応じて検討を行う。</p> <p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談 があった場合には、関係機関に相談し、障害の程度に応じ、負担な く遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職場環境	<p>○障害者からの要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルやチェックリストの 作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○定期的に面談を行い、必要な配慮の有無を把握することとし、そ の結果を踏まえ検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p>
(2) 募集・採用	<p>○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行 うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的 障害、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○時差出勤や短時間勤務制度など柔軟な時間管理制度の整備を図 り、利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇など各種休暇の利用促進を図る。</p>
(4) キャリア 形成	<p>○障害者の希望や適正に応じ、難易度のある高い業務に割り当てる など、ステップアップを支援する。</p> <p>○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。</p>
(5) その他の 人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把 握・体調配慮を行う。</p> <p>○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 への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者とあった者をい 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。</p> <p>○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害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。</p>

4 その他

- 国等による障害者就労施設からの物品等の調達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、障害者の場の拡大を推進する。
- 障害者就労施設等を対象とした業務の受注や委託等については、内容等を精査し実施する。
- 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含めることを検討する。