

一戸町障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

I 概要

機 関 名	一戸町
任 命 権 者	一戸町長
計 画 期 間	令和2年4月1日～令和7年3月31日
一戸町における障害者雇用に関する課題	
<p>一戸町においては、令和元年度(平成31年度)の障害者任免状況通報書による障害者雇用率は、1.16%と法定雇用率(2.5%)を下回っている。現在は、障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害のある職員の活躍のためには、働きやすい体制の整備や各種取組が必要となっている。</p>	

II 目標

採用に関する目標	実雇用率 :2.8%(令和6年6月1日時点) ※参考:令和元年6月1日の実雇用率:1.16%
定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定
ワーク・エンゲージメントに関する目標	初年度の基準を上回る。 ※初年度に実態に関するアンケート調査を実施
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を図る。

III 取組内容

1, 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	①障害者雇用推進者として、総務部長を選任する。 ②障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を選定する。 ③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。
(2)人材面	①障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ②障害者が配属されている課所等の職員を中心に、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の受講を促進する。

2, 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>①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、職務の整理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。</p> <p>②新規採用または異動の際には面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングを行い、必要に応じて改善を行う。</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)職務環境	<p>①現に働く(採用される)障害をもった職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等、適切な環境整備を行う。</p> <p>②新規に採用した障害者については、定期的に面談を行い必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p>
(2)募集・採用	<p>①障害者を対象とした職場体験を行い、障害を持ちながらも働く意欲のある方と職場との良好なマッチングを図る。</p> <p>②募集及び採用に当たっては、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。 ・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>①時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>②時間単位の年次休暇や、傷病休暇、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>①会計年度任用等の非常勤職員については、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行う。</p> <p>②本人の希望等も踏まえ、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>①定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を行い、状況把握及び体調配慮を行う。</p> <p>②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、通勤等への配慮を行う。</p> <p>③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</p>

	<p>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>④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	
	<p>①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。</p>