

美郷町障害者活躍推進計画

機関名	美郷町
任命権者	美郷町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
美郷町における障害者雇用に関する課題	美郷町では、令和元年6月1日現在において法定雇用率を達成している状況にある。今後も、継続して障害者である職員の任用を行っていくためにも、働きやすい環境の整備や任用された障害者である職員が活躍できるための体制の整備等に取り組む。
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</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：3.43%</p> <p>（評価方法）毎年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>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで定着状況を把握・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>○庁内全課長で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証する。</p> <p>○総務課人事担当部署に障害者相談窓口を設置する。</p>
(2) 人材面	<p>○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）は、障害者の理解を深め、障害者である職員を適切に支援するため、宮崎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>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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、職務整理表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>○新規採用又は部署異動その他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のかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</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>○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など、障害特性を考慮し、障害者の活躍を推進するための環境整備に努める。</p>

	<p>○新規に採用した障害者については、定期的な面談において必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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も、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、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・採用にあたっては、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	<p>○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を整備し、利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や傷病休暇又は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>○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> <p>○職員向けに開催する研修は、参加する障害者の特性等に合わせた配慮を可能な範囲で行う。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○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配慮する。</p> <p>○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）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>
4. その他	
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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>