

障害者活躍推進計画

機関名	玖珠町
任命権者	玖珠町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
玖珠町における障害者雇用に関する課題	<p>玖珠町においては、令和元年度の法定雇用率を達成したところである。</p> <p>しかしながら、任用する障害者の支援体制や環境整備、職務の選定・創出など、職員の特長や能力を十分発揮できる状況とは言えない。</p> <p>そのため、本計画を策定、実行することにより障害者である職員の活躍のための更なる体制整備や取組を構築する。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>(各年度) 町長部局、教育委員会部局で合算して法定雇用率を達成する。</p> <p>(参考)令和元年6月1日時点の実雇用率:2.72%</p> <p>(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>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・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(令和元年9月6日に選任済)。</p> <p>○総務課が窓口となり、計画の推進、進捗の管理を行う。</p> <p>○障害者雇用推進チームの設置にあたっては、複数機関で連名で設置することとする。</p>
(2)人材面	<p>○人事担当部門に所属する職員のうち、障害者職業生活相談員の資格認定講習の受講要件を満たす場合、積極的に受講させる。</p> <p>○障害者である職員を配置している職場の同僚・上司に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等を実施する。</p> <p>○大分労働局から送付される「公的機関における障害者に対する合理的配慮の事例の提供について」の内容をシェアし、障害者である職員を配置していない部署に対しても活用できるようにする。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○既に勤務してい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、職務整理表(公務部門における障害者雇用マニュアル)や、各課ヒアリング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>○新規採用者又は人事異動、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かの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(1) 職場環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者が利用しやすい環境に配慮した整備を検討する(役場庁舎のエレベーター、窓口のローカウンター化、多目的トイレは設置済)。</p> <p>○障害者からの要望については定期的に面談により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、措置を講じるに当たっては、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>○中期的な障害者の雇用率等を鑑みて、一般職員の募集と併せて、障害者の採用募集枠を設ける。</p> <p>○職務整理表や各課ヒアリング結果を踏まえ、業務が創出された場合は、会計年度任用職員募集時に採用募集枠を設ける。</p> <p>○職員採用募集受付時において、障害の特性や必要な措置などの聞き取りを行い、合理的配慮を行うように努める。</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>○時間単位での年次有給休暇の取得や各種特別休暇の取得などの利用を促進する。</p> <p>○病欠休暇を取得する際の手続きについては、過重な負担にならないように配慮する。</p> <p>○宿日直業務を行う場合は、過重な負担にならないように配慮する。</p> <p>○時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮する。</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、行政研修等の参加を促す。その際、研修担当職員は研修先でも合理的配慮を行うことができるように調整を行う。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○年2回の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・体調把握を行う。</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、職場環境の整備や通院への配慮、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も情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</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促進する。</p> <p>○既に実施している障害者就労施設等を対象とした調達も引き続き行うこととし、各年度の調達目標を50万円以上とする。</p> <p>○町内にある障害者就労施設が行う物販を庁舎内で実施できるように配慮する。</p>