

いの町障害者活躍推進計画の策定について

機関名	いの町（町長部局）
任命権者	いの町長
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日（5年間）
町長部局における障害者雇用に関する課題	町長部局においては、令和4年度において実雇用率が2.45%となり、法定雇用率（2.6%）が未達成となっている。今後においては、継続的に採用活動を行い法定雇用率の達成を目指すとともに、障害者である職員の活躍のためには、体制整備や各種取組の推進が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>各年6月1日時点の実雇用率において法定雇用率を上回る （参考）</p> <p>令和4年6月1日時点の実雇用率 2.45% 令和4年6月1日時点の法定雇用率 2.6% （評価方法）</p> <p>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>職場での合理的配慮が十分でないことによる離職者を生じさせない （評価方法）</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】計画初年度の基準を上回る ※計画初年度、最終年度に実態に関するデータを収集する （評価方法）</p> <p>在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、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>○障害者職業生活相談員として総務課総務係の職員を選任する</p> <p>○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」により、計画の実施状況を把握、点検する。</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。）全員について、高知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格</p>

	認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○令和4年度に実施した職務の洗い出しに基づき、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、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <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>○新規に採用した障害者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> <p>○障害の特性に応じ、入口付近の庁内駐車場を確保するなど、可能な限り通勤への配慮等の措置を実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、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、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。 ・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>○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、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>○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>
(5) その他の人事管理	<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、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。