

## あさぎり町障害者活躍推進計画

機関名	あさぎり町
任命権者	あさぎり町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	本町では、過去に行った障害者任免状況報告において、法定雇用率を達成しており、詳細な状況は「1. 目標」に記載しているが、他の行政機関全体の状況と比較し、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、今後職員の退職等により法定雇用率の達成が難しくなる状況もあるため、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、本計画をもとに課題を改善していくものである。

### 1. 目標

(1)採用目標	<p>【目標値】 2. 5% （当該年6月1日時点の法定雇用率）</p> <p>【実雇用率】 3. 5% （令和元年6月1日時点）</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)定着目標	<p>【目標値】 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、人事記録を基に、定着状況を把握・進捗管理。</p>

### 2. 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>○本機関は障害者雇用促進法第79条に基づき、5名以上の障害者を雇用する場合は、職員のうちから障害者職業生活相談員を選任する。また、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務員部門向け障害者職業生活相談員資格講習を受講させるものとする。</p>
②人材面	<p>○相談員等に対し、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。</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、年に1回以上の面談等を通して、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、職務の選定及び創出について検討を行う。</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	障害者が利用しやすい環境に配慮し、エレベーター、多目的トイレ、専用駐車スペースは整備済みであるため、利用状況について聞き取りを行い、必要に応じて改善等の対応を検討する。
②募集採用	○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○一般職員の募集と併せて、球磨公共職業安定所等と連携し、障害者の積極的な採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"><li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li><li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li><li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li><li>・「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。</li><li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li></ul>
③働き方	○各種休暇制度の利用を促す。 <ul style="list-style-type: none"><li>・時間単位の年次有給休暇又は年次休暇</li><li>・傷病休暇又は病気休暇</li></ul>
④その他	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等の取組みを行う。