

高原町障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

高 原 町

1 策定主体

本計画は、任命権者ごとに作成する必要がありますが、本町においては、町長ほか各任命権者が一体となって採用活動や人事管理等を行っているため、高原町長、高原町議会議長、高原町教育委員会、高原町選挙管理委員会、高原町代表監査委員、高原町農業委員会の連名で計画策定を行います。

2 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

3 障がい者雇用に関する課題

本町においては、平成26年度から身体障がいのある方を対象とした採用活動を行ってきましたが、採用まで至っていません。

そのため、本町の令和元年6月1日現在の実雇用率は1.79%であり、法定雇用率を下回っています。

このようなことから令和元年度より、採用する障がいの種類を身体障がいのみに限定せず、知的、精神障がい者も選考採用試験受験可としています。また、非常勤職員（会計年度任用職員）の採用時にも障がいある方を採用するなど、積極的な採用活動を行っているところです。

今後とも法定雇用率の達成はもとより、障がいの有無にかかわらず職員が働きやすく、活躍できる職場づくりに向け、更なる体制整備に全庁を挙げて取り組んでいきます。

4 目標

（1）採用に関する目標

各年度の実雇用率（各年6月1日時点）を法定雇用率以上

（参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率：1.79%

（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

（2）定着に関する目標

なし

※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握予定

5 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

ア 障がい者雇用推進者として総務課長を選任します。

イ 障がい者職業生活相談員を適切に選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談受付、指導を行います。

ウ 所属長は障がいのある職員も周囲の職員も円滑に業務を遂行できる環境づくりのため、障がいのある職員の状態把握に努めるとともに、障がいのある職員が希望する場合には、周囲の職員が障がいの状態を知り、必要なサポート等をお互いに確認できる場を設けることとします。

② 人材面

ア 障がい者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）について、宮崎労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

イ 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障がい者雇用対策課又は宮崎労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募ります。

(2) 活躍の基本となる職務の選定・創出

① 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、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います。

② 新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、障がいのある職員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います。

(3) 活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

ア 障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等を検討するなど、障がい特性を考慮し、過重な負担とならない範囲で適切に対応を行います。

イ 障がいのある職員については、定期的に面談等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ます。

② 募集・採用

ア 採用選考にあたり、障がいのある受験者からの要望を踏まえ、その障がい特性に配慮した試験実施方法に努めます。

イ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・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等からのみの受入れを実施する。

③ 働き方

時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

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への参加を促します。

⑤ その他の人事管理

必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

(4) その他

国等による障がい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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。