

障害者活躍推進計画

機 関 名	苓 北 町
任 命 権 者	苓 北 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）
苓北町における 障害者雇用に関 する課題	苓北町においては、職員採用において障害者の募集を行っているが、ほとんど応募がない状況である。今後も引き続き、障害者採用計画を作成するとともに、採用募集、採用に向けた関係機関への周知活動を行い、法定雇用率を達成するよう努める。
目 標	
① 採用に関する 目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：0.51% （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>なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③ 満足度・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（健康面におけるメンタル、心理状態）】 初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。 （評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④ キャリア形成 に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 状況を鑑み、新たな職域を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握・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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内回覧等により周知する。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（熊本労働局、天草公共職業安定所等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさな

		<p>い場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)</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>○障害者が利用しやすい環境に配慮し、要望等を踏まえ、環境整備を検討する。(エレベーター、多目的トイレは設置済)</p> <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。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	○会計年度任用職員の採用に関しては、職種により障害者を優先して採用する。
	(3) 働き方	○時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、町の研修計画に基づき、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
	(5) その他の人事管理	<p>○定期的な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・体調配慮を行う。</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、就労支援機関等と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。