

川南町障害者活躍推進計画

1 機関名	川南町
2 任命権者	川南町長
3 計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日まで
4 川南町における障害者雇用に関する課題	<p>川南町においては、令和元年6月の障害者任免状況通報において、実雇用率3.51%となり、法定雇用率2.5%を1%程度上回った状況である。ただし、今後、障害者の退職を予定しており、令和2年度以降の障害者採用を計画する。</p> <p>計画期間を通して法定雇用率の維持を目指すとともに、採用した障害者の活躍のため、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
5 目標	
(1) 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 (令和6年6月1日時点) 3.00% (参考)令和元年6月1日時点の実雇用率:3.51% (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>【採用後の定着率】 (令和7年3月31日時点) 65% (評価方法)採用後1年以上経過している障害者を人事記録を基に把握・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】初年度の基準を上回る。 (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数】 (障害者が主として担当する職務数) 2以上 (評価方法)人事記録を基に把握・進捗管理</p>
6 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 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>○5人以上の障害者を雇用する場合は、障害者職業生活相談員を選任し、その者に障害者の職業生活全般についての相談及び指導を行わせるものとする。</p> <p>○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(宮崎労働局、高鍋公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関)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ものとする。</p> <p>○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、定期的に確認を行うものとする。</p>

イ 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、宮崎労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させるものとする。</p> <p>○障害者が担当する業務と関わりのある職員等に、障害についての基礎知識や必要な配慮等を学ぶための研修等の受講案内を行い、積極的に参加者を募るものとする。</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、職務整理や組織内アンケート等を活用し、職務の選定及び創出について検討を行うものとする。</p> <p>○新規採用、部署異動等の環境の変化に際しては、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ものとする。</p>
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	<p>○現在、基礎的環境整備として、多目的トイレを庁舎に2か所(1階と3階)、庁舎別館に3か所(各階)設置しており、エレベーターについても設置している状況である。今後も障害者の要望を踏まえ、必要な環境整備を検討するものとする。</p> <p>○新規に採用した障害者については、必要に応じて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ものとする。</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ものとする。</p>
イ 募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で希望する障害学生の受入れを行うものとする。</p> <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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用にも努めるものとする。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないものとする。</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こと。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
ウ 働き方	<p>○必要に応じ時差出勤・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を整備し、利用を促進するものとする。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇、特別休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進するものとする。</p>
エ キャリア形成	<p>○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行うものとする。また、在任期間を通し、本人の希望や各職種で求められる技能等も踏まえつつ、他の職員と同様に教育訓練の機会の提供や相談援助を実施するものとする。</p> <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ものとする。</p>

<p>オ その他の 人事管理</p>	<p>○職場の同僚や上司からの声掛け、人事担当による面談を必要に応じて実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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を過重な負担にならない範囲で行うものとする。 ○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ものとする。 ○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の情報を共有し、適切な支援や配慮を講じるものとする。</p>
<p>(4) その他</p>	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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ものとする。 ○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、川南町及び川南町教育委員会として、最終年度には9件を目指すものとする。 ○施設等が供給する物品等に関する情報を町に帰属する全ての行政機関で共有し、施設等への発注に努めるものとする。 ○施設等から調達して実績のある物品等については、引き続き当該施設等から調達を行うよう努めるものとする。 ○施設等からの物品等の調達にあたっては、施設等の特性に留意し、納期の設定その他契約等の内容に配慮するよう努めるものとする。</p>