

津奈木町障害者活躍推進計画

| | |
|-------------|---|
| 機関名 | 津奈木町 |
| 任命権者 | 津奈木町長・津奈木町教育委員会 ※ 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する各機関による自律的なP D C Aサイクルを確立するという制度趣旨及び町全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を作成する。 |
| 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 | 津奈木町においては、津奈木町教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。ここ数年間、法定雇用率を満たしている状況であるため、法定雇用率の継続に向けて障害者の積極的な採用活動を実施する必要がある。 また、雇用した障害者である職員の活躍のためには、同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障害特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組を進めることが重要である。 |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | 【実雇用率】（令和4年6月1日時点） （各年度）当該年度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：3.48% （評価方法） 毎年の任用状況通報により把握・進捗管理。 |
| ②定着に関する目標 | 障害の種類や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。 （評価方法） 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に把握・進捗管理を行うものとする。 |

| 取組内容 | |
|--------------------------|---|
| ①障害者の活躍を推進する体制整備 | <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。 ○ 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、人事担当）を整備するとともに、組織外の関係機関（熊本労働局、ハローワーク水俣、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、関係者間において情報を共有する。 ○ 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障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる業務の選定及び創出について検討する。 |
| ③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者である職員が安心して働き、活躍するため、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、合理的配慮の提供の考え方のもと、職務そのものや職場環境の整備を図ることとする。 ○ 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"> ・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。 ○ 上記以外に特定の条件を付して募集する。 ○ 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 |
| ④その他 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 |