

多可町障害者活躍推進計画

機関名	町長部局
任命権者	多可町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
町長部局における障害者雇用に関する課題	<p>多可町においては、障害者の採用を継続的に行い、障害者雇用の確保に努めてきたことにより、法定雇用率を達成している。</p> <p>今後も法定雇用率の達成を維持するとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、さらなる体制整備や相互理解の取り組みが必要であるため、誰もが働きやすい職場環境の整備に努める。</p>
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 現段階：2.5%以上 （参 考）令和元年度6月1日時点の実雇用率：3.01% （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>不本意な退職者を極力生じさせない。 （評価方法） 毎年の任免状況通報のタイミングで人事評価結果等を元に、前年度採用者の定着状況を把握・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	<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>○障害者職業生活相談員として総務課副課長を選任する（令和元年11月19日に選任済）。</p> <p>○障害者雇用推進者は、計画の実施に必要となる事項について、関係する部署と連携を図るものとする。</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、定期的に更新を行う。</p> <p>○計画期間内に組織内で（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障害者である職員、関係各課の職員等）幅広く意見を聴取する体制を整備するとともに、組織外の関係機関（西脇労働局、西脇公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、障害者の活躍推進を推進できるよ</p>

	う関係者間で情報を共有する。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者も含む。）について、兵庫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。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の業務遂行能力を十分理解した上で適切な業務分担を行うとともに、必要に応じてアンケート等を実施するなどして、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用職員については、特性や能力等を把握し、就業可能な業務であるか等の確認や面談等を行い、適切な配属となるよう配慮を行う。
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	○基礎的環境整備として、障害のある職員が利用しやすい環境に配慮した設備を整備するほか、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○人事評価面談等、定期的に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、障害のある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、面接の際に障害担当者や手話通訳者を配置するなど、障害特性に配慮した選考方法を採用する。 ○募集・採用に当たり、次の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除又は限定する。 ・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からのみの受け入れを実施する。
(3) 働き方	○時差出勤・早出遅出制度など、障害のある職員の障害特性に合わせた柔軟な時間管理制度について検討する。 ○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、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 ○希望する職務がある場合は、本人の適性等を考慮の上、職務の

	拡大、異動等を検討する。
(5) その他の人事 管理	○定期的に面談を実施し、状況把握・体調面への配慮を行う。
4. その他	
	○国等による障害者就労施設等からの物品の調達に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。