

瀬戸内町障害者活躍推進計画

1. 機関名 瀬戸内町
2. 任命権者 瀬戸内町長
3. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)

4. 瀬戸内町(長部局)における障害者雇用に関する課題

瀬戸内町においては採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、今後、計画期間の終期まで法定雇用率の達成はもちろんのこと、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が必要である。

5. 目標

ア 採用に関する目標

【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:2.91%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

イ 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないため、任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

ウ 満足度に関する目標

【満足度の全体評価】初年度の基準を上回る

(評価方法) 在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理

エ キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】

1～2項目の新たな業務を開拓する

(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理

6. 取組内容

ア 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として総務課課長補佐を選任する(令和2年4月に選任)。
- 障害者職業生活相談員に選任義務に関わらず、障害者である職員の相談窓口を総務課人事行政係に設定し、庁舎内掲示等により周知する。
- 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

- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、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。

イ 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 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、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
- 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かの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

ウ 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、障害者が利用しやすい環境に配慮した整備をする(エレベーター、多目的トイレは設置済)ほか、障害者の要望を踏まえ、必要に応じて環境整備を検討する。
- 相談窓口への相談のほか、会年度実施している人事評価面談の際、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、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。

(2) 募集・採用

- 一般職員の募集と併せて、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努める。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・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。
 - ・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入れを実施する。

(3) 働き方

- テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) その他の人事管理

- 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。
- 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。

エ 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等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。