

五城目町障害者活躍推進計画

機関名	五城目町
任命権者	五城目町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日
五城目町における障害者雇用に関する課題	<p>町においては、法廷雇用率を達成しており、障害者の雇用状況はおおむね順調であると考えるが、今後もすべての障害者が活躍できる職場となることを目指し、採用活動を行っていく必要がある。</p> <p>また、在籍している障害者である職員のために更なる体制整備や相互理解のため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】 法廷雇用率以上</p> <p>(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>不本意な離職を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用した障害者である職員の定着状況を把握・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。</p> <p>○計画期間内に組織内の体制（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（秋田労働局、職業安定所等）と連携体制を構築し、障害者の活躍推進を実施できるように役割分担及び各種相談先を整理したうえで、関係者間で情報共有する。</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>
②人材面	<p>○障害のある職員の意向を確認したうえで、新規受入れ職場に対し、障害のある職員と共に働くにあたっての心構えなどを周知する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・人事管理	
	<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、アンケート等を活用した職務の選定及創出について検討を行う。</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>○相談窓口への相談のほか、所属課室長による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○措置を講じるにあたっては、障害者である職員の要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。</p>
②募集・採用	<p>○職務の選定・創出を踏まえ、障害のある人を対象とした募集の拡充を検討する。</p> <p>○募集にあたっては、募集要項に職務内容等をわかりやすく記載し、周知する。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</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。 ・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受入れを実施する。
③働き方	<p>○各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。</p> <p>○障害者会計年度任用職員については、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。</p>
④キャリア形成	<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。</p>
⑤その他の人事管理	<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、働き方等の取組を行う。</p>
4. その他	
	<p>○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。</p>