

津別町障害者活躍推進計画

| | |
|-------------------------|---|
| 機関名 | 津別町 |
| 任命権者 | 津別町長 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） |
| 津別町における障がい者雇用に関する課題 | <p>津別町においては、令和2年3月の定年退職で障がい者1名が退職することにより、法定雇用障害者数に満たなくなるため、早急な障がい者の雇用が必要である。</p> <p>庁舎がバリアフリー化されていないなど、障がい者である職員が活躍する環境とはなっていないが、新に建設される庁舎は、バリアフリー化等、障がい者にとって使いやすい庁舎となる予定である。</p> <p>定着状況については順調であるが、必要に応じて体制整備や各種取組が必要である。</p> |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | 【法定雇用率】各年度6月1日時点の法定雇用率以上 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理 |
| ② 定着に関する目標 | 不本意な離職者を生じさせない。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理 |
| ③ 満足度、ワーク・エンゲージメント | 【ワーク・エンゲージメント】【満足度の全体評価】前年度を上回る。 （評価方法）毎年4月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、調査を実施し、把握・進捗管理 |
| ④ キャリア形成に関する目標 | 【障がい者が担当する職務の拡大】現在、職務の制限はなく、現状を維持する。 |
| 取組内容 | |
| 1 障がい者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1) 組織面 | <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。 ○安全衛生委員会において、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○必要に応じて人的サポート体制を構築する。 |
| (2) 人材面 | ○職場の同僚・上司を対象に、障害に関する理解促進・啓蒙を行う。 |
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職務の選定について検討を行う。 ○障がい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。 |

| | |
|----------------------------|--|
| 3 障がい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>○基礎的環境整備として、新庁舎において障がい者に対する環境整備を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する</p> <p>○新規に採用した障がい者については、定期的に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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい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。</p> |
| (2) 募集・採用 | <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱を行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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 | <p>○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。</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>○定期的な面接の設定及び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。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となる財政措置を行う。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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。</p> <p>○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がい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。</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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> |