

【障がい者活躍推進計画】

機関名	愛南町
任命権者	愛南町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
愛南町における障がい者雇用に関する課題	愛南町においては、愛南町就職支援センターや関係機関と連携し、積極的な採用活動を行っているところであり、令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成している状況である。 今後も、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要である。
目標	
1. 採用に関する目標	各年度6月1日時点において、法定雇用率に対して雇用不足数を0とする。 (参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.67% (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	安心して働ける環境づくりに努め、不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法) 毎年の任免状況通報に合わせ、職員の定着状況を把握・進捗管理。
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	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課職員係職員を選任し、障がいのある職員の相談窓口を設置する。 ○人員体制については、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に選任された者（選任予定の者を含む。）については、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、専門知識を養い、障がいのある職員から相談があった時に適切に対応できる人材を育成する。 ○障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、障がいに関する理解促進のための研修等の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用時及び部署異動時等に定期的に面談を行い、障がいのある職員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。 ○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、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。
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	○職員からの相談のほか、人事評価面談等の際には、職員に対して必要な配慮等の有無について確認し、継続的に必要な措置を講じる。

	<p>なお、当該措置を講じるに当たっては、職員からの要望を踏まえ、過重な負担にならない範囲で適切に行う。</p>
(2) 募集・採用	<p>○愛南町就職支援センターや町内の障がい者関係機関と情報連携し、積極的な人材確保を図る。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないことを原則とする。</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こと。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
(3) 働き方	<p>○短時間勤務制度等、多様な勤務形態の可能性について検討を行う。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○継続的な面談等により職員の中長期的なキャリア形成に関する希望を確認し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>○職員の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講について必要な配慮を行う。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○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>○職員からの要望があった場合には、合理的配慮の観点から、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置について検討を行う。</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>
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>

※「障害」の表記について

「障害」という言葉が、「人や人の状態」を表す場合は、原則ひらがな表記としています。ただし、法令の名称や用語を用いる場合、条例や規則等で用いる場合、他の機関や団体等の固有名詞は漢字表記としています。