

泰阜村障害者活躍推進計画

機関名	泰阜村
任命権者	泰阜村長
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間）
泰阜村における障害者雇用に関する課題	泰阜村における令和元年度の障害者の雇用率は、花いっぱい運動の種まき作業等事業委託は実施しているものの、０％と法定雇用率を大きく下回っている。 これまで障害者に限定した募集・採用は行っておらず、中途障害者として身体障害者となった職員が在籍することはあったが、個別に対応してきており、大きな問題は生じていないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。 計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、さらなる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 （令和６年６月１日時点） ２．６％ （参 考） 令和元年６月１日時点の実質雇用率 ０％ （評価方法） 毎年の任命状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
③ 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】 毎年度、新たな職域の開拓に努める。 （評価方法） 人事記録等を元に把握・進捗管理。
取組内容	
１ 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長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を総務課庶務係に設置し、相談者の意

	向等を踏まえ、必要に応じて泰阜村診療所医師とも連携を図る。 ○障害者雇用推進者、各課等の長等を構成員とする「庁内障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しを行う。
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能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出についての検討を行う。
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	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談等の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮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、過重な負担にならない範囲で継続的に必要な措置を講じる。
(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 ・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	○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇など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。
(5) その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、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、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成の取組を行う。 ○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害特性等についての情報共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4 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。