

別海町障害者活躍推進計画

令和3年4月1日

別 海 町

別海町障害者活躍推進計画

機関名	別海町
任命権者	別海町長
計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	法廷雇用率達成のため、採用活動を行うとともに、障害者である職員の活躍の場を確保するため、体制整備や各種取り組みが必要である。
目標	
1 採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法廷雇用率以上 （参考）令和2年6月1日時点での実雇用率：2.44% （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	不本意な離職者を極力生じさせない。 （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 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】 障害者である職員の希望を踏まえ、適性に合った職務を選定する。 （評価方法）面談等で把握した障害者である職員の職務の選定に関する希望に対する対応状況について、フォローアップ調査等により、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	<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。 ○組織内の人的サポート体制（職場の同僚・上司・障害者雇用推進者・人事担当者）を整備する。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用職員へ「障害者差別解消法」についての講義を行い、在職職員がいつでも閲覧できるよう、研修資料をグループウェア内に掲載している。 ○障害者職業生活相談員に選任された者について、北海道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。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのか点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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	<p>○ユニバーサルデザインやエレベーター、多目的トイレの設置等、障害者が利用しやすい環境に配慮した設備としている。</p> <p>○新規に採用した障害者については、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、障害者である職員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>○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積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、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>○時間単位の年次有給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>○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>○障害者からの要望を踏まえ、障害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よう財政措置を行う。</p> <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、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害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>
(6) 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等への発注等を通じて障害者の生活の場の拡大を推進する。</p> <p>○これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等の拡大に努める。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供を実施する。</p>