

明日香村障害者活躍推進計画

令和2年4月 明日香村

1. 総則

(1) 機関名

明日香村

(2) 任命権者

明日香村長

(3) 計画の位置づけ

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第1項の規程に基づく障害者活躍推進計画

(4) 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

(5) 明日香村における障害者雇用に関する課題

明日香村においては、法定雇用率2.5%を上回る状況となっているが、今後も採用活動に取組み、障害者雇用の促進を図る予定である。

また、障害のある職員が、その能力を最大限発揮し、いきいきと活躍できる働きやすい職場づくりを積極的に推進していくことが求められている。

2. 目標

(1) 採用に関する目標

【実雇用率】

・各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上

（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：3.37%

【評価方法】

・毎年的人事評価制度ヒアリング等により把握・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】

・毎年人事評価制度ヒアリング等のタイミングで、人事記録に基づき、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

(3) 職場等に対する満足度に関する目標

【職場等に対する満足度】

・各年度において、前年6月1日時点の満足度以上（令和3年6月1日から）

【評価方法】

・毎年的人事評価制度ヒアリング等にあわせ、該当年4月1日時点で在籍している障害のある職員（新規採用者を除く。）を対象に調査を実施し、把握・進捗管理

3. 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、総務財政課長を選任する。
- ・組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、人事担当）を整備するとともに、組織外の関係機関との連携体制の構築、役割分担及び各種相談先の整理を行い、関係者間において情報を共有する。

②人材面

- ・県等関係機関の研修等の受講促進、障害に関する理解促進・啓発のための職員向けの研修を実施する。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・人事評価制度に基づく面談等の実施を通じて、障害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

- ・障害のある職員からの要望を踏まえつつ、継続的に必要な措置を講じる。
- ・障害のある職員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。

②募集・採用

- ・法定雇用率達成を継続するため、公募による常勤及び非常勤職員の採用試験等の実施を積極的に行うとともに、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習の受入れを積極的に行う。
- ・募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
 - ア. 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
 - イ. 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ウ. 介助者なしで業務が遂行可能といった条件を設定する。
 - エ. 「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。
 - オ. 特定の就労支援機関からの受入れのみを実施する。

③働き方

- ・時間単位での年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

- ・障害のある職員の希望等も踏まえた研修等の教育訓練を実施する。

⑤その他の人事管理

- ・人事評価制度に基づく面談等の実施を通じて、障害のある職員の状況把握・体調配慮を行う。
- ・障害のある職員が希望する場合には、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。

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、障害者の活躍の場を推進する。