

## 鮫川村障害者活躍推進計画

機関名	鮫川村役場
任命権者	鮫川村長
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
鮫川村役場における障害者雇用に関する課題	<p>鮫川村役場においては、平成30年6月1日現在の障害者である職員の任免状況について、法定雇用率が未達成であるため、平成31年1月1日を始期とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである</p> <p>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、更なる体制整備や各種取り組みが必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>            令和4年6月1日時点 1.3%            （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：0.65%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>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。</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワーク・エンゲージメント】</b> 初年度の基準を上回る            ※初年度には、実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）在籍している障害者（新採用者を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p><b>【障害者が担当する職務の拡大】</b>            一般事務の新たな職域を開拓する</p> <p>（評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する（令和元年9月6日選任済）。</p> <p>○令和2年11月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（福島労働局、白河公共職業安定所、障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>

(2)人材面	○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、福島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に受講したことがない職員に限る。）。
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、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、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	○基礎的環境整備として、すでに多目的トイレやエレベータについては設置済みであるが、定期的な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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害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。
(2)募集・採用	○中学生、高校生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事務所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。
(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制度の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○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。
(5)その他の人事管理	○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。 ○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。 ○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。
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。