

## 浦幌町障がい者活躍推進計画

機関名	浦幌町
任命権者	浦幌町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
浦幌町における障がい者雇用に関する課題	浦幌町においては、障がい者の法定雇用率が未達成となっており、令和元年には退職等に伴って実雇用率がゼロとなった。 今後、法定雇用率の早期達成に向けて、障がい者が働きやすい環境を整えるとともに、対象を限定した採用募集を行うなど具体的な取組を進めていく必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	<b>【実雇用率】</b> （各年6月1日時点） （各年度）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：0% （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。
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。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、保健福祉課担当者等）を整備し、役割分担や各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、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（選任予定の者も含む。）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。 ○必要に応じ、障がい者が配属されている部署の職員だけでなく、職員全般に障がい者を支援するための講習会等の受講案内を行う。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障がい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	<p>○障がい者からの要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○障がい者との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。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障がい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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい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"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいを限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	<p>○時間単位の年次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。</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>○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>