

## 産山村障害者活躍推進計画

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名                    | 産山村・産山村教育委員会・産山村議会事務局                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 任命権者                   | 産山村長                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 計画期間                   | 令和2年7月1日～令和7年3月31日                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 産山村における障害者雇用に関する課題     | <p>産山村は令和元年6月時点で、対象となる非常勤職員を合わせ職員数が72名と小規模な機関である。</p> <p>これまで、算定の基礎となる職員数は「産山村職員の定数に関する条例」に該当する職員数と認識しており、法定雇用率は0であると認識していたが、平成30年度「障害者任命状況通報書の再点検に係る依頼について」により再点検した結果、法定雇用率が未達成であることを初めて認識した。</p> <p>それから採用活動を行い、令和2年の1月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく雇用義務を達成を達成した。</p> <p>今後は法定雇用率の達成のほか、採用職員の活躍の場を広げ、自立の促進につなげるなど、さらなる体制整備や各種取組が必要である。</p> |
| 目標                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ①採用に関する目標              | <p>【実雇用率】</p> <p>令和6年6月1日時点 2. 5%をめざす。</p> <p>(参考) 令和2年1月10日時点の実雇用率：1. 35%</p> <p>(評価方法) 毎年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>現行なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着データを把握する。</p> <p>(評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| ③満足度、ワークエンゲージメントに関する目標 | <p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る。</p> <p>初年度には実態に関するデータを収集する。</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。</p> <p>○衛生委員会と連携し、組織内の人的サポート・支援体制(障害者雇用推進者、人事担当、衛生管理者)を整備するとともに、組織外の関係機関である公共職業安定所(ハローワーク)との連携体制(職場適応支援者を利用した助言等)を構築し、情報の共有を図る。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>                                                                                                                     |
| (2) 人材面                | <p>職場の同僚や上司を対象として、障害への理解を深めるための研修会の開催を実施し、障害に応じた対応マニュアルの作成(視覚化)を行う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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、障害者と業務のマッチングができているかの点検を行い、必要に応じ、職務の選定及び創出について検討を行う。                                                                                                                                                                                              |
| 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>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルの作成や、作業手順の見直し簡素化を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、定期的に面談等により必要な配慮や支援を把握し、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、障害者からの要望を踏まえつつも過重な負担とならない範囲で適切に実施する。</p>                                                              |
| (2) 募集・採用                  | <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。</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・登録をしており、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け入れを実施する。</li> </ul> |
| (3) 働き方                    | ○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。                                                                                                                                                                                                                                                 |
| (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               | <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>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となったものをいう。）について、円滑な職場復帰に向け、復職支援プログラムの利用や、復職後の職務選定、環境整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成などの取組みを行う。</p>                                                                                                                           |
| 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。                                                                                                                                                                                                        |