

高鍋町障がい者活躍推進計画

1. 基本事項	
機関名	高鍋町役場
任命権者	高鍋町長、高鍋町教育委員会
高鍋町における障がい者雇用に関する課題	<p>本町においては、平成25年度から身体障がいのある方を対象とした教養試験を伴う採用試験を実施してきたが、合格に相当する者がなく、現在まで採用に至っていない。</p> <p>そのため、本町の障がい者雇用率は令和2年度において1.82パーセントとなっており、令和2年度法定雇用率2.5パーセントを下回っていることから、障がい者採用の更なる促進が喫緊の課題となっている。</p>
2. 目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>2.6パーセント（令和3年度）</p> <p>（参考）令和2年6月1日時点の実雇用率 1.82パーセント</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行う。</p>
② 定着に関する目標	<p>○障がいのある職員が円滑に職場に馴染み、やりがいを持って働ける環境づくりを促進し、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況報告時に、人事記録により前年度採用者の定着状況を把握、進捗管理を行う。</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p>○障がいのある職員が担当する職務の拡大を図る。</p> <p>○障がいのある会計年度任用職員にあっては、町において就労の場を提供し、職務遂行能力の向上に努めるとともに、民間企業への就労を支援する。</p>
3. 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	<p>○障がい者雇用推進者を部局ごとに選任する。</p> <p>○障がい者職業生活相談員を選任する。</p> <p>○計画期間内に組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、産業医、衛生管理者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（宮崎労働局、高鍋公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等）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>○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障がい者職業生活相談員資格認定講習等を受講させ、障がいへの理解、専</p>

	<p>門知識の習得を促進する。</p> <p>○障がいのある職員が新たに配属となる所属長に、職員本人が申し出た障がいの特性、職員に求める配慮事項を配属前に周知する。</p>
② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○可能な範囲で職員本人の意向を踏まえ、障がいの特性や能力を考慮して配属先を決定する。</p> <p>○障がい者雇用推進者は、障がいのある職員が配属となった所属長と定期的に面談を行い、職員本人の職務遂行状況を確認するとともに、必要に応じて改善策を協議する。</p>
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>○障がいのある職員が勤務しやすい基礎的な環境（スロープ、エレベーター、多目的トイレ、専用駐車場等）の整備を図る。</p> <p>○職員本人の要望を踏まえ、就労支援機器（車いす対応事務机、ローカウンター、難聴対応電話機）等の購入を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については、定期的に面談等を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p>
(2) 募集・採用	<p>○毎年度、実雇用率の検証を行い、法定雇用率を下回ることがないよう障がい者を対象とした募集を行う。</p> <p>○障がい者の採用にあたっては、常勤職員の募集のほか、短時間勤務職員や会計年度任用職員等の多様な勤務形態での募集を検討する。</p> <p>○試験の実施にあたっては、障がい者からの要望を踏まえ、拡大文字の使用、試験時間の延長又は面接において手話通訳者を配置する等、障がい者の特性に配慮した選考方法の工夫に努める。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▽特定の障がいを排除し、又は、特定の障がいに限定する。 ▽自力で通勤できることといった条件を設定する。 ▽介助者なしで業務遂行ができること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。 ▽特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○時差出勤・早出遅出制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や特別休暇又は病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○週休日、祝日、夏季休暇等と合わせた年次有給休暇の利用を促進し、連続休暇の取得を奨励する。</p> <p>○短時間勤務職員、会計年度任用職員にあつては、職員本人の要望を踏まえ、</p>

	障がい者の特性に配慮した勤務時間、週休日の設定に努める。
(4) キャリア形成	<p>○職員本人の中長期的なキャリア形成に関する意向を踏まえ、障がい者の有無にとらわれることなく、人事評価に基づいて能力、適性等を勘案し、キャリアアップを図る。</p> <p>○職員本人の要望を踏まえ、基礎・実務研修等の受講を通じて、実務能力の向上や専門知識の習得を図る。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○所属長による人事評価面談や人事担当者によるフォローアップの面談等を通じて、随時、勤務状況の把握や体調への配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい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>○中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については、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に関する法律」に基づく障がい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。