

第 1 次

障がい者活躍推進計画

(計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日)

令和2年4月

日吉津村

機関名	日吉津村
任命権者	日吉津村長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
日吉津村における障がい者雇用に関する課題	<p>日吉津村においては、障がい者や中途障がい職員が数名在籍していたが、平成30年において障がい者が退職、中途障がい職員の障がいの状態が良くなったことから手帳返還となり、平成30年6月1日時点では法定雇用率が未達成となった。</p> <p>このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画実施状況通報書を作成するとともに、障がい者枠の人員募集を行い、令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>今後も法定雇用率の達成と、採用した障がいのある職員の活躍のために、更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】（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</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.41%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報による実雇用率</p>
② 定着に関する目標	<p>離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）前年度採用者の定着者数</p>
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として総務課長を選任する（令和2年4月1日に選任済）。</p> <p>○令和3年3月までに、組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、支援担当者）を整備するとともに、組織外の関係機関（鳥取労働局、米子公共職業安定所等）と連携体制を構築し、各々の役割分担を整理した上、関係者間でこれらを共有する。</p>
(2) 人材面	<p>○障がいのある職員が配属されている部署の支援担当者を中心に、年に1回以上、鳥取労働局が開催する「とっとり障がい者仕事サポーター養成講座」を受講させる。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内におけるアンケート等を実施、活用し、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○組織内において、定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の</p>

	適切なマッチングの状況について点検を行い、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>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、働きやすい環境整備を検討する。（多目的トイレは設置済）</p> <p>○新規に採用した障がいのある職員については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>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、合理的な配慮の範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○引き続き、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"> ・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可能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の受入れを実施する。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給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>○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等を行う。</p> <p>○中途障がい職員（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、職場環境の整備や通院への配慮、働き方の設定等の取組を行う。</p>
4. その他	
	○国等による障がい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がい者就労施設等への積極的な発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。