

長和町障がい者活躍推進計画

機関名	長和町
任命権者	長和町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
長和町における障がい者雇用に関する課題	<p>職員の退職により平成30年障がい者任免状況通報書による実雇用率は、1.38%、令和元年の実雇用率は1.42%と法定雇用率を下回っている。平成31年を計画期間とする障がい者2名を採用する計画を作成するとともに、職員募集の際は、障がいのある方の積極的は応募を周知依頼したが、応募には至らず令和2年に障がい者2名を採用する計画を策定したが、令和2年3月現在採用に至っていないため、障がい者枠での採用を検討している。</p> <p>障がい者である職員の活躍のためには、働きやすい職場環境づくりや体制整備が重要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>(各年度) 実雇用率が当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理をする。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報時に定着状況を把握・進捗管理をする。</p>
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○障がい者である職員の相談窓口を総務課に設置し、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて産業医、衛生管理者、所属長等との連携を図る。</p> <p>○担当者に関連する研修を受講させる。</p>
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障がい者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>○所属長との人事評価面談をおこなう中で、業務の状況などを確認し、必要に応じ検討を行う。</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	<p>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対して必要な配慮の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、可能な範囲内において、継続的に適切な措置を講じる。</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"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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受入れを実施する。 <p>○各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練などを受講しやすい体制とする。</p> <p>○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な支援や配慮を行う。</p> <p>○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。</p>
④その他	<p>○関係法令等に基づき、障がい者就労施設への物品調達などの発注を行い、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

長和町障がい者活躍推進計画

機関名	長和町教育委員会
任命権者	長和町教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
長和町における障がい者雇用に関する課題	令和元年の職員総数は38.5人であり、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数は0人であるが、障がい者の雇用に努めるとともに、障がい者である職員の活躍のためには、働きやすい職場環境づくりや体制整備が重要である。
目標	
①採用に関する目標	(各年度) 実雇用率が当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理をする。
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時に定着状況を把握・進捗管理をする。
取組内容	
①障がい者の活躍を推進する体制整備	○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障がい者である職員の相談窓口を総務課に設置し、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて産業医、衛生管理者、所属長等との連携を図る。 ○担当者に関連する研修を受講させる。
②障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がい者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。 ○所属長との人事評価面談をおこなう中で、業務の状況などを確認し、必要に応じ検討を行う。
③障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対して必要な配慮の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、可能な範囲内において、継続的に適切な措置を講じる。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 ○各種休暇の利用を促進する。 ○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練などを受講しやすい体制とする。 ○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な支援や配慮を行う。 ○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	○関係法令等に基づき、障がい者就労施設への物品調達などの発注を行い、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。