

吉野町障害者活躍推進計画

機関名	吉野町
任命権者	吉野町長
計画期間	令和2年9月1日から令和7年3月31日（5年間）
吉野町における障がい者雇用に関する課題	吉野町においては、平成30年に過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、対象職員の範囲に誤りがあったものの、実雇用率は法定雇用率を上回っていた。しかしながら、本計画の計画期間中において職員の定年退職により、法定雇用率を下回る見込みのため計画的な職員採用を行っていく必要がある。
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>（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 2.74%</p> <p>（評価方法）毎年の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>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おいて、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を総務課に設置する。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、すみやかに選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、必要な講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 ○ 障がい者の新規採用又は部署異動を行った場合は、一定期間経過後、面談等により、障がい者と業務の適切なマッチングができていないか点検を行い、適していないと認められた場合は、必要に応じて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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談などの面談において、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等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、継続的に必要な措置を講じる。 ○ なお、措置を講じる際には、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。 ○ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 <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の受入れを実施する。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講を推進する。
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援及び配慮に努める。