障害者活躍推進計画

機関名	玉東町
任命権者	玉東町長
計画期間	令和2年度～令和6年度（5年間）
玉東町における障害者雇用に関する課題	玉東町においては、職員採用について障害者の募集を行っているが、ほとんど応募がない状況である。今後も引き続き、障害者の採用計画を作成するとともに、障害者の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、法定雇用率を達成するよう体制整備や各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【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 （参考）令和元年6月1日時点の実施雇用率：1.57% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理
②定着に関する目標	職場環境等を理由とする離職者を極力生じさせないよう努める。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、現在の採用者の定着状況を把握
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】 （評価方法）在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（熊本労働局、玉名公共職業安定所等）と連携体制を構築し、情報の共有を図る。 ○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。
(2) 人材面	○障害者が配属されている職員（上司・同僚等）を中心に障害に関する理解促進・啓発のための研修会等を開催する。
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、組織内アンケート等を実施し、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) 職場環境	○障害者である職員からの要望を踏まえ、新庁舎建設の際に環境整備を検討する（教育委員会、保健センターはバリアフリー化済み） ○障害者である職員からの要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購

	<p>入を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的な措置を講じる。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した採用方法や職務の選定を工夫し、障害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"> ・自力で通勤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。 ・特定の労働支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○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。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(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者をいう。）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を行う。</p>
4. その他	
	<p>○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。</p>