

西原村障害者活躍推進計画

機関名	西原村・西原村教育委員会・西原村議会事務局
任命権者	西原村長
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
西原村における障害者雇用に関する課題	<p>西原村においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）以下、雇用促進法という。」にもとづく法定雇用率を達成していたが、平成30年の雇用促進法の改正に伴い、平成30年6月1日時点において、当該法定雇用率が未達成の状態であった。法定雇用率の達成解消のために取り組んできたが、困難であったことから、障害者採用計画（令和元年1月1日～令和元年12月31日）を作成するとともに、公募等による採用活動を行ってきたが法定雇用率は、達成していない。</p> <p>今後も、雇用促進法に基づく法定雇用率の達成を目指していく。また、採用した障害者の職員の職業生活における活躍の推進に関する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>計画期間内に新たな障害者（1名）の採用を目指す。</p> <p>（評価方法）毎年度、障害者に限定した募集を行うとともに、採用者全員に対し、障害者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認の上検討する。</p>
②定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着データを把握予定。</p>

<p>③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標</p>	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る。 ※初年度には実態に関するデータを収集する。 (評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く) に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p>	
<p>(1) 組織面</p>	<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。 ○令和2年6月までに、全部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年2回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○令和2年12月までに、組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム)を整備するとともに、組織外の関係機関(熊本労働局、熊本公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関)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上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面	<p>○障害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、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>
---------	---

2. 障害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活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p>

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	<p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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>
(2) 募集・採用	<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。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び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、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

○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。