# 金山町障がい者活躍推進計画

（令和２年４月１日）

| | |
|---|---|
| 機関名 | 福島県 金山町 |
| 任命権者 | 福島県 金山町長 |
| 計画期間 | 令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間） |
| 金山町における障がい者雇用に関する課題 | 金山町は、令和元年において法定雇用率が未達成である。これまで募集時に特段の制限はしていないが応募者がいない状況である。<br>新規雇用にあたっては受入れ態勢の整備を検討し、職場の設備改善等を行う必要も想定されるため、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。<br>今後は本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組むこととする。 |
| 目標 | |
| １　採用に関する目標 | 各年度において６月１日時点の法定雇用率達成を目標とする。<br>〔評価方法〕毎年の任免状況通報により把握･進捗管理を行う。<br>（令和元年６月１日時点の実雇用率：０.０％） |
| 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ようにする。<br>〔評価方法〕毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況の把握･進捗管理を行うものとする。 |
| 取組内容 | |
| １　障がい者の活躍を推進する体制整備 | ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。<br>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合に、選任しようとする者が資格要件を満たさないときは、公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講できるよう配慮する。<br>○障がいのある職員に対して適切な対応ができるよう人事担当者や保健師等、関係者間で情報共有をする。また、必要に応じて外部の専門機関との面談機会を提供する。 |
| ２　障がい者の活躍の基本となる職務の選定･創出 | ○人事評価の面談等を活用しながら、障がいのある職員の障がい特性や能力、希望等を把握し業務との適切なマッチングが図れるように取り組む。<br>○在職中に事故等により従来の業務が困難となり、障がい者となった職員から相談があった場合には、過大な負担がかかることなく遂行できる職務の選定･創出について検討する。 |

| | |
|---|---|
| 3　障がい者の活躍を推進するための環境整備･人事管理 | ○募集･採用に当たっての注意点<br>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定しない。<br>・自力で通勤できることといった条件を設定しない。<br>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。<br>・「就労支援機構に所属・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しない。<br>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。<br>○障がいのある職員の時間単位の年次有給休暇の取得など、各種休暇の利用を促進する。<br>○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、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずる。 |
| 4　その他 | 各関係法律等に基づき、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 |

※　本計画における用語の使用に関して、原則「障がい者」を使用するが、法令等で規定のあるものについては「障害者」を使用する。