

障がい者活躍推進計画

機関名	隠岐の島町																																														
任命権者	隠岐の島町長																																														
計画期間	令和2年度から令和6年度までの5年間とする。																																														
隠岐の島町における障がい者雇用に関する課題	<p>隠岐の島町においては、令和元年6月1日現在で法定雇用率2.5%を満たしている。</p> <p>採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、本計画を策定し推進する。</p>																																														
目標																																															
①採用に関する目標	<p>【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とする。 (参考)令和元年6月1日時点の実雇用率：3.17%</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>																																														
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を生じさせない。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、4月1日時点での在職状況の把握を行う。</p>																																														
③満足度に関する目標	<p>満足感を持って働くことができる職場を目指す。</p> <p>[令和2年度アンケート結果]</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>調査項目</th> <th>満足</th> <th>やや満足</th> <th>どちらでもない</th> <th>やや不満</th> <th>不満</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>現在働いていることについての全体評価</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>現在の仕事内容</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>現在の業務量</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>作業環境</td> <td>50%</td> <td></td> <td></td> <td>50%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>相談体制等の職場環境</td> <td>50%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>障がいへの配慮</td> <td>50%</td> <td>50%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障がいのある職員(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し満足度を把握する。</p>					調査項目	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	現在働いていることについての全体評価	50%	25%	25%			現在の仕事内容	50%	25%	25%			現在の業務量	50%	25%	25%			作業環境	50%			50%		相談体制等の職場環境	50%	25%	25%			障がいへの配慮	50%	50%			
調査項目	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満																																										
現在働いていることについての全体評価	50%	25%	25%																																												
現在の仕事内容	50%	25%	25%																																												
現在の業務量	50%	25%	25%																																												
作業環境	50%			50%																																											
相談体制等の職場環境	50%	25%	25%																																												
障がいへの配慮	50%	50%																																													

取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、教育委員会及び上下水道課と共同で障がいのある職員の相談窓口を総務課職員係に設置する。</p> <p>○障害者雇用推進者（総務課長、総務学校教育課長、上下水道課長）、相談窓口職員及び障がいのある職員を含めた職員団体の代表で構成した「障がい者活躍推進委員会」を設置し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題とした会議を年1回以上開催する。なお、会議の開催は障がいのある職員に広く周知し、参画を呼びかける。</p> <p>○全職員が参加できる研修会を開催する等、組織全体で障がいに対する意識の高揚を図る。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内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、労働局が開催する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させる。</p> <p>○障がいのある職員とともに働く職員を中心に、島根労働局や各種団体が開催する研修への参加を促す。</p>
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、障害者雇用推進者は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。</p>
3. 障がいのある職員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>○相談窓口への相談のほか、障がいの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。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、本人等からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</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"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいを限定する。 ・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	○時間単位の年次休暇や傷病休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等への参加のための支援を行う。
(5)その他の人事管理	<p>○定期的な面談（人事評価面談の活用等）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>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいのある職員となった者をいう。）について、円滑な職務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> <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じる。</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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。