

# 遠賀町障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

機関名	遠賀町（町長部局）
任命権者	遠賀町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
遠賀町における障がい者雇用に関する課題	令和元年6月1日時点の実雇用率が法定雇用率を下回っている。 また、障がいのある職員が活躍するためには、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充等、更なる体制整備や各種取り組みを進めることが必要である。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 令和6年6月1日時点の法定雇用率以上  (参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：1.7%  (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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  (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③ キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 毎年度1項目を目標に新たな職域を開拓する  (評価方法) 毎年度、人事記録を基に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障がい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（令和元年9月6日に選任済）。 ○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設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○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。
(2) 人材面	○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、異動が生じた際に、障がいに関する研修の受講案内を行い、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。）。 また、障がいに関するガイドブックを配付する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用時又は部署異動時等定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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	○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○新規に採用した障がい者については、定期的な面談により配慮等を把握し、必要に応じて継続的な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつ

	つも、可能な範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	<p>○募集・採用に当たっては、公平・公正に実施することとし、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がい者を排除、又は特定の障がい者に限定する。</li> <li>・以下の条件を設定する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>「自力で通勤できること」</li> <li>「介助者なしで業務遂行が可能なこと」</li> <li>「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」</li> </ul> </li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	○時間単位の年次休暇など、各種休暇を活用する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○必要に応じて人事面談・産業医面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会として、マルシェの開催といった販売の場の提供を行う。</p>