

# 三木町障害者活躍推進計画

令和2年3月 策定

令和6年4月 一部変更

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名               | 三木町長                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 任命権者              | 三木町長 伊藤 良春                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 計画期間              | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 障害者雇用に関する課題       | <p>平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、通報の対象となる職員の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、法定雇用率達成に向けて、積極的な採用活動を行い、平成31年4月1日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>採用・定着状況とともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組を行う必要がある。</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）<br/>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上<br/>（参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.84％<br/>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p>                                                                                                                                                                                           |
| 2 定着に関する目標        | <p>不本意な離職者を極力生じさせない。<br/>（評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>                                                                                                                                                                                                                              |
| 取組内容              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 1 障害者の活躍を推進する体制整備 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| (1)組織面            | <p>①障害者雇用推進者として総務課課長補佐を選任する。</p> <p>②必要に応じて、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、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（香川労働局、高松公共職業安定所、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、関係者間で支援状況を含めて共有する。</p> <p>③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。</p>                                                |
| (2)人材面            | <p>①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。）全員について、香川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>②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、厚生労働省障害者雇用対策課又は香川労働局が開催する「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> <p>③必要に応じて職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講</p> |

|   |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                         | 義を依頼する。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 2 | 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|   |                         | <p>①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、職務整理表や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> <p>②新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害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うとともに、必要に応じて検討を行う。</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>①基礎的環境整備として、エレベーター、多目的トイレは設置済であるが、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>②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> <p>③なお、措置を講じるに当たっては、障害者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>①大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>②採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p> <p>③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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</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」といった条件を設定する。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> |
|   | (3) 働き方                 | ①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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|   | (4) キャリア形成              | ①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            | ①必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 4 | その他                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|   |                         | ①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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |