

東通村障害者活躍促進計画

機関名	東通村役場
任命権者	東通村長
計画期間	令和6年4月1日～令和11年3月31日（5年間）
東通村役場における障害者雇用に関する課題	<p>東通村においては、令和5年6月1日現在の実雇用率は2.71%で、法定雇用率の2.6%を達成している。</p> <p>しかしながら、法定雇用率は、令和6年4月からは2.8%へ、令和8年7月からは3.0%へ引き上げられることから、より一層、障害者の採用・定着を図るとともに、障害のある職員を含め、全ての職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいくことが重要である。</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）</p> <p>各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上。</p> <p>（評価方法）</p> <p>毎年の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。</p> <p>（評価方法）</p> <p>毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る。</p> <p>（評価方法）</p> <p>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>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】新たな職域を開拓する。</p> <p>（評価方法）</p> <p>人事記録を元に把握・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>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○総務課に障害者である職員の相談窓口を設置し、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○必要に応じ障害者職業生活相談員を選任する。</p>
（2）人材面	<p>○障害者職業生活相談員を選任した場合は、青森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>
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、年に1回以上、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>○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い、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>○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>○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>○軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <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。 ・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>○短時間勤務などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <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>○必要に応じ随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</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	
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。</p>