

吉田町障害者活躍推進計画

機関名	吉田町（町長部局）	
任命権者	吉田町長	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）	
吉田町における障害者雇用に関する問題	障害者雇用については、採用・定着ともにおおむね順調であり、障害者に対しての必要な体制整備は、これまで個別に対応してきており、特に問題は生じていない。	
目標		
① 採用に関する目標	【実雇用率】 （各年6月1日時点）2.5% （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率2.41%（不足数は0人） （評価方法）毎年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）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、定着状況を把握・進捗管理	
③ 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	【ワークエンゲージメント】 前年度の満足度を上回る。 ※計画初年度には実態に関するデータを収集する。 （評価方法）在籍している障害者に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理	
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 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 障害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。 ○障害者雇用推進者は、障害者である職員を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。	
(2) 人材面	○厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポートセンター養成講座」や各種障害者雇用等に関する講座・研修会への受講案内を全職員に行い、参加を募る。	

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者と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ないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○現に勤務する障害者への定期的な面談により必要な配慮等を検討し、継続的に措置を講じる。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、適切に実施する。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や業務選定などを工夫し、障害者の積極的な採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、次のような取扱いを行わない。 ・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	○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等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、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談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。 ○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、障害者支援に係る取組を進める。 ○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。 ○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害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。
4 その他	
	○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場の拡大を推進する。