

障がい者活躍推進計画

機関名	椎葉村
任命権者	椎葉村長
計画期間	令和 5 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日（3 年間）
椎葉村における障がい者雇用に関する課題	椎葉村においては、法定雇用率の達成はもとより、障がいの有無にかかわらず職員が働きやすく、活躍できる職場づくりに向けて取り組むこととする
目標	
（1）採用に関する目標	【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 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.69% （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定着状況を把握・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	○障がい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） ○総務課人事担当部署に障がい者相談窓口を設置する
② 人材面	○障がい者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）について、宮崎労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う ○定期的な面談や個人申告書を通じ、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	○障がい者との面談等で得られたニーズをもとに、就労支援機器の購入等を検討するなど、障がい特性を考慮し、障がい者の活躍を推進するための体制整備に努める ○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必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる ○なお、措置を講じるにあたっては、障がい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
	② 募集・採用	○採用選考にあたり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めるほか、募集採用にあたっては、以下の取扱いを行わない ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する ・自力で通勤できることといった条件を設定する ・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等からのみの受入れを実施する
	③ 働き方	○早出・遅出勤務、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する ○時間単位の年次有給休暇や、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、向上研修等の教育訓練を実施する ○職員向けに開催する研修については、参加する障がい者の特性等に合わせた配慮を可能な範囲で行うこととする
	⑤ その他の人事管理	○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う ○中途障がい者（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みを行う ○本人が希望する場合には、「精神障がい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
4. その他		
		○国等による障がい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がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する