

# 藍住町障害者活躍推進計画

令和3年7月1日作成  
令和3年7月施行

|      |                            |
|------|----------------------------|
| 機関名  | 藍住町                        |
| 任命権者 | 藍住町長                       |
| 計画期間 | 令和3年7月1日から令和6年6月30日まで（3年間） |

藍住町では、これまでに、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に関する法律の規定に基づき、物品の購入や役務の提供を図り、障害者の自立の促進や活躍の推進に取り組んできたところです。

今後、障害者一人ひとりが、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりをさらに進め、障害者の雇用を促進していく必要があります。このため、「藍住町障害者活躍推進計画」を策定しました。

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 目標                      |   |
| 採用に関する目標                | <b>【実雇用率】</b><br>当該年6月1日の法定雇用率以上<br>（各年6月1日時点）<br>参考：直近の実雇用率及び法定雇用率<br>（令和3年6月1日時点）<br>藍住町町長部局 3.18%<br>法定雇用率 2.60% |
|                         | 評価方法 毎年の任免状況通報によって把握・進捗管理   |
| 定着に関する目標                | 任期中の不本意な離職者を極力生じさせない  |
|                         | 評価方法 毎年度定着状況を把握・進捗管理  |
| キャリア形成に関する目標            | 障害者である職員の職務の拡大を目指す。<br>（令和3年6月1日現在を基準とする）   |
|                         | 評価方法 毎年6月1日時点の障害者である職員の配置先を把握・確認し、進捗管理  |
| 取組内容                    |   |
| 1. 障害者である職員の活躍を推進する体制整備 |   |
| 組織面                     | 障害者雇用推進者として人事を担当する課長を選任する。（令和元年11月に選任済み）<br>人的サポート体制（障害者雇用推進者、所属長（障害者の職員が所属）、障害者職業生活相談員、人事・                         |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
|                                 | <p>労働安全衛生・財政・管財等担当職員等)を整備するとともに組織外の関係機関(労働局、公共職業安定所)と連携し必要に応じ助言を求める。</p> <p>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>   |
| 人材面                             | <p>障害者職業生活相談員に選任されたもの(選任予定者を含む)について、徳島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>障害者が配属されている所属の職員を中心に、労働局等が開催する職場適応支援等のための受講案内を行い、積極的な参加を募る</p>  |
| 2. 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出    |  |
| 選定・創出                           | <p>障害者である職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う</p> <p>定期的な面談(人事評価時)やアンケート等を行い、障害者である職員に割り振られた業務が適切かどうか、必要に応じて検討を行う</p>   |
| 3. 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理 |  |
| 職務環境                            | <p>基礎的環境整備として、庁舎の新築及び改修等を行う場合等は、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>障害者である職員の要望を踏まえ、就労支援用具の購入等を検討する。</p> <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状況を確認する。</p> <p>各種の措置を講ずるにあたっては、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行う。</p>   |
| 募集・採用                           | <p>募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する</li> <li>② 自力で通勤できることといった条件を設定する</li> <li>③ 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>④ 「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>⑤ 特定の就労支援機関からのみの受け入れ</li> </ol> |

|  |   |
|--|---|
|  | を実施する   |
| 働き方  | 障害者を対象とした選考において非常勤職員を採用する場合は、週の所定勤務時間の選択制について検討する |
| 4. その他   |   |
| 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。 |   |