

富士見町障害者活躍推進計画

機関名	富士見町
任命権者	富士見町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
目標	
(1) 採用に関する目標	<p>①目標 実雇用率 各年度、当該6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点 4.0%</p> <p>②評価方法 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。</p>
(2) 定着に関する目標	<p>①目標 不本意な離職者を生じさせない。</p> <p>②評価方法 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に定着状況を把握・進捗管理する。</p>
(3) ワークエンゲージメントに関する目標	<p>①目標 初年度の基準を上回る。 初年度はアンケート調査等により実態を把握する。</p> <p>②評価方法 毎年4月時点で在席している障害者（新規採用者を除く）に対し、人事考課における自己評価とともに職場等の満足度に関するアンケート調査を実施し、把握・進捗管理する。</p> <p>※ワークエンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、 「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態であり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワード</p>
取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	<p>①障害者雇用推進者の選任 障害者雇用推進者として総務課長を選任し、次のような業務を行う。 ・障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又設備の設置その他の諸条件の整備を図るための業務 ・厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表 ・障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届け出の義務</p> <p>②障害者職業生活相談員の選任 障害のある職員が各部門で5名以上となった場合には、3か月以内に障</p>

	<p>害者職業生活相談員を選任する。相談員は、障害のある職員を適切に支援するための研修を受講することとする。</p> <p>③庁内相談窓口の設置</p> <p>障害のある職員本人や、職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を総務課庶務人事係に設置する。</p>
(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を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>②新規採用時や部署異動時、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	<p>①職場環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の整理整頓を徹底し、席配置や動線確保等を常に見直すことで、障害者とともに働きやすい環境を整える。 ・障害のある職員本人の同意をもとに障害の程度等を職場内で共有し、周りの職員が気を配ることができる環境を整える。 ・新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 <p>②人事管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集、採用にあたっては、改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応する。 ・採用選考時の席配置、問題集の文字拡大等、本人の障害の程度に応じ可能な限り配慮する。 ・会計年度任用職員の募集について、基本の勤務時間を原則としつつ、本人の障害の状況に応じ、柔軟な勤務体系を取り入れていく。 ・定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調配慮を行う。
(4) その他	<ul style="list-style-type: none"> ・国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の促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促進する。 ・障害者就労支援施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品等を販売する場を提供する。

(注) 障害の表記について、法令及び厚生労働省による「障害者活躍推進計画の作成手引き」に基づいて表記しています。