

大玉村障害者活躍推進計画

機関名	大玉村
任命権者	大玉村長 押山 利一
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日 （3年間）
大玉村における障害者雇用に関する課題	大玉村においては、他の地方公共団体に比べると職員数が少ないため、法定雇用率2.5％に対し、1名の障害者雇用が必要とされている。現状としては実雇用率が1.27％（1名を雇用）となっているため、現段階では法定雇用率を達成しているが、障害者が働きやすい職場環境づくりや人事管理において雇用の質を確保するために組織的な体制整備を行っていく必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （令和4年6月1日時点） 2.53％ または現状維持 （参考） 令和元年6月1日時点での実雇用率：1.27％ （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。 （その他） 在籍する雇用障害者数が前年を下回らない。 ※障害者である職員に、欠員が生じた際には補充を行う。
②定着に関する目標	無 ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
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】 前年を上回る ※計画初年度は目標設定を行わず、実態に関するデータ収集。 （評価方法） 在籍している障害者に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。
取組内容	
①障害者の活躍を推進する体制整備	障害者雇用推進者として、総務部長を選任する。 障害者職業相談員の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設置する。（総務係内）
②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	身体障害等により従来の業務遂行が困難となった場合は、労働局に相談しつつ負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 現に勤務する障害者職員や今後採用する障害者の能力希望も踏まえ、組織内のアンケート等を活用した勤務の選定及び創出について検討する。 （※今後新規職員として採用を行う場合のみ）
③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	相談窓口への相談のほか人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、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。
④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。 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、就労支援機構と障害者特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。