

## 湯川村障がい者活躍推進計画

機関名	湯川村（村長部局）
任命権者	湯川村長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
湯川村における障がい者雇用に関する課題	<p>湯川村においては、平成30年4月の法定雇用率2.5%への引き上げ改正以降、1名以上の障がい者の雇用が必要となりました。令和2年4月当初では法定雇用率未達成であることから、障がい者の積極的な採用を実施していく必要があります。</p> <p>本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>【採用人数】障がい者1名以上の採用</p> <p>【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行うものとします。</p> <p>【参 考】令和元年6月1日時点の実雇用率：0.0%</p>
2. 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせないようにすること。</p> <p>【評価方法】毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行うものとします。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○「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ます。</p> <p>○「障害者職業生活相談員」の選任 障がい者の雇用が5名以上となり、障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、福島労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講できるよう配慮します。</p> <p>○庁内相談体制の整備 障がいのある職員本人に対して適切な対応ができるよう人事担当者や保健師等、関係者間で情報共有します。また、必要に応じて外部の専門機関との面談機会を提供します。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○管理監督者との面談の実施 人事評価の面談等を活用しながら、障がいのある職員の障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングが図れるよう取り組みます。</p> <p>○在職中に障がい者となった職員への配慮 事故等により従来の業務が困難となり、障がい者となった職員から相談があった場合には、過大な負担がかかることなく遂行できる職務の選定・創出について検討します。</p>

<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○募集・採用に当たっての注意点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定しない。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定しない。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。</li> <li>・「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しない。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。</li> </ul> <p>○働き方への配慮</p> <p>障がいのある職員の早出遅出勤務制度など、柔軟な時間管理制度の利用を促進します。また、時間単位の年次有給休暇の取得など、各種休暇の利用を促進します。</p> <p>○「精神障害者等の就労パスポート」の活用</p> <p>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ます。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。</p>

### 「障害」と「障がい」の表記について

湯川村では、“心のバリアフリー”等を推進するために、「障害者」などの「害」の字の表記について、可能な限りひらがなで表記するか、他の言葉で表現しています。

ただし、国の法令や地方公共団体などの条例・規則などに基づく法律用語や引用、施設名等の固有名詞については変更せず、引き続き「害」の字を使っています。このため、本計画でも「がい」と「害」の字が混在する表現となっています。