

忍野村障害者活躍推進計画

機関名	忍野村
任命権者	忍野村長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	忍野村においては、令和元年以降における地方公共団体の法定雇用率を達成している。 今後も継続して法定雇用率の達成だけではなく、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理など、雇用の質を確保するための取組を推進していく必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （目標）各年6月1日時点の障害者法定雇用率以上 （参考）忍野村の令和6年6月1日時点の実雇用率：3.48% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
② 定着に関する目標	離職者を極力生じさせないよう定期的に面談を行い、適切な支援や配慮を講じる
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課長を選任する ○障害者である職員の相談窓口を設置する ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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出来ているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害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	○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、継続的に必要な措置を講じる。 ○必要な措置を講じるに当たっては、障害者からの要望も踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に行うものとする。
(2)募集・採用	○障害者の採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、応募者の障害特性に配慮した選考方法や職務の選定に努める。 ○障害者の募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3)働き方	○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。 ○年次有給休暇やその他の休暇制度の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、研修・異動等に反映しキャリア形成につなげる。
(5)その他の人事管理	○定期的な面談の設置及び必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握及び体調に配慮を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病又は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、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組みを行う。
4. その他	
	○国等による障害者就労施設等からの物品の調達の実施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。