

精華町障害者活躍推進計画（進捗管理）

目標	
①採用に関する目標	実雇用率（各年 6 月 1 日時点） （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 ※令和 5 年度の法定雇用率：2. 6 % （評価方法） 毎年の障害者任免状況通報書により把握・進捗管理。 →令和 5 年度：6 月 1 日時点の本町の実雇用率：2. 7 8 %
②定着に関する目標	障害のある職員の定着を促進し、離職者を出さない。 →令和 5 年度：障害のある職員の離職者なし
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】全年度の基準を上回る →令和 5 年度：ストレスチェック結果での高ストレス者＝100. 0 %（令和 4 年度＝50. 0 %） 【満足度の全体評価】前年度と同等以上の水準を確保する →令和 5 年度：「仕事に満足だ」で満足、まあ満足と回答＝0 %（令和 4 年度＝100 %） （評価方法）職場で実施するストレスチェックで同意された職員の結果等により、把握・進捗管理
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総務課長を選任する（令和元年 12 月 5 日に選任済）。 →令和 2 年度：令和 2 年 4 月 1 日付で総務部総務課長を選任済み（人事異動のため） ・障害者職業生活相談員に選任された者について、労働局が主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。 →令和 2 年度：相談員及び人事担当で講習受講済み（令和 2 年 11 月 30 日修了） →令和 4 年度：人事担当者 1 名が追加で講習を受講（令和 4 年 7 月 8 日修了）
②障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	・新規採用又は異動その他定期的に面談を行い、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。 →令和 5 年度：人事評価に係る面談及び希望調書等により点検を行い、検討を要する状況がないことを確認

	・職員が障害等により従来の業務遂行が困難となった場合、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。 →令和５年度：面談等により聞き取りをしながら配属部署等を検討した。
③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	・職員への人事評価面談の機会等により、障害のある職員に対しては、必要な配慮などの有無を把握することとし、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、措置を講じる際には、本人からの要望を踏まえつつ、可能な範囲で適切に実施する。 →令和５年度：人事評価に係る面談及び希望調書等により状況を確認し、必要な配慮を可能な範囲で実施 ・募集・採用の際は、以下の取扱いを行わない。 ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ②「自力で通勤できる」、「介助なしで業務が遂行できる」、「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」といった条件を付すこと。 ③特定の就労支援施設からの受け入れに限定すること。 →令和５年度：採用試験において上記の取扱いはしていない。
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。 →令和５年度：毎年度、前年度以上の調達実績額を目標値に定めた調達方針を策定している。 ・障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供を実施する。 →令和５年度：２週間に１度のペースで直売会を開催。新型コロナウイルス感染症の状況を勘案し、可能な範囲で実施