

鶴居村障害者活躍推進計画

機関名	教育委員会（その他機関）
任命権者	教育長（その他機関）
計画期間	令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間）
鶴居村役場における障害者雇用に関する課題	鶴居村役場においては、職員総数が１００人余（うち、教育委員会部局 ３２．５人（Ｒ１．６．１現在））の機関であり、法定雇用率を超えるには、全体で３名の雇用が必要となる。これまでもハローワークとの連携を密に募集・採用を行っているが、村内に居住せずに通勤を希望する者はいるものの、冬場の通勤が障害になるなど、慢性的に応募が非常に少なく人材確保に苦慮している。
目標	
① 採用に関する目標	計画期間内に村長部局及び教育委員会部局を合算して、障害者２名の採用及び継続を目指す。
② 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	－
④ キャリア形成に関する目標	新たな職域をより多く開拓する。
取組み内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	
(１) 組織面	障害者雇用推進者として総務課長を選任する。また、障害者である職員の相談窓口を総務課総務係に設置し、あらかじめ障害者に周知する。
(２) 人材面	－
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	障害者の職務の選定に当たり、障害者と事前に相談をしながら負担なく遂行できる職務の創出について検討する。
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適宜、面談を行い必要な配慮等を把握し、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、障害者からの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実施する。
(２) 募集・採用	募集・採用に当たっては、特定の障害を排除及び限定しないこととし、合わせて不利な条件を設定しないとともに、障害者の要望を十分に踏まえながら、慣らし勤務も含めて過重な負担がかからないよう配慮する。
(３) 働き方	時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(４) キャリア形成	採用の時点でキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容を踏まえた職務選定を行う。
(５) その他の人事管理	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。また、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害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る。
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。