

伊方町農業委員会障がい者活躍推進計画

| | |
|---------------------|---|
| 機関名 | 伊方町農業委員会 |
| 任命権者 | 伊方町農業委員会 |
| 計画期間 | 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） |
| 障がい者雇用に関する課題 | 伊方町農業委員会においては、職員総数が2人程度の小規模な機関のため、職員の採用については町長部局とあわせて実施しており、委員会単独で障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | 職員総数が少数であることにより法定雇用率による障がい者雇用数は0人となるため数値的な目標は定めないが、職員に対し、障がい者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表については、本人の意向を確認の上検討する。 (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 | 不本意な離職者を極力生じさせない。 (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握 |
| 取組内容 | |
| 1. 障がい者の活躍を推進する体制整備 | 農業委員会担当者と連携しながら、町長部局で一体的に取り組む。 【組織面】 ○障害者雇用推進者として以下のものを選任する。 総務課長 ○障がい者である職員の相談窓口は以下のとおりとする。 総務課総務管理係 ○障害者職業生活相談員は以下のとおりとする。 総務課総務管理係人事担当者 【人材面】 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、遅滞なく選任するとともに、愛媛労働局など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速やかに受講させ、専門的知識を養い、適切に対応できる人材を育成する。 |

| | |
|-----------------------------|---|
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | ○障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合には、障がいの程度や状況に応じ、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。 |
| 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>【職務環境】</p> <p>○相談員が相談を受ける他、各部署における人事評価面談の際に必要な配慮等の有無を把握し、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。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、状況に応じてカスタマイズ化や作業手順の簡素化、見直しを検討する。</p> <p>【募集・採用】</p> <p>○積極的に職場実習の受け入れを実施する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること ・自力で通勤できることといった条件を設定すること ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること ・「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すること ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること <p>【働き方】</p> <p>○年次有給休暇の取得や、病気休暇の承認など、各種制度の利用を促進する。</p> <p>【キャリア形成】</p> <p>○本人の希望を面談等により把握し、その内容や職種で求められる技能等を踏まえた職務選定を行う。</p> <p>【その他の人事管理】</p> <p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調管理を行う。</p> <p>また、障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、又は通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討を行う。</p> |

| | |
|--------|---|
| | <p>○中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については、円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院の配慮、働き方及びキャリア形成のあり方について調整を行う。</p> |
| 4. その他 | <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（平成 24 年法律第 50 号）に基づく、障害者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> |