

阿南町 障がい者活躍推進計画

計画期間: 令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)

令和2年3月31日

— 目 次 —

I	策定趣旨	1
II	目標	2
1	採用に関する目標	2
2	定着に関する目標	2
3	ワークエンゲージメントに関する目標	2
III	取組内容	3
1	障がい者の活躍を推進する体制整備	3
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
4	その他	6

○「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 策定趣旨

平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、公務部門において障害者の範囲に誤りが全国的に見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。また、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下、「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、阿南町では、障がい者活躍推進計画を策定し、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、取り組んで参ります。

Ⅱ 目標

1 採用に関する目標

【実雇用率】

(令和6年6月1日時点)法定雇用率以上

(参考)令和元年6月1日時点の実雇用率:1.82%

(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、人事記録を元に、前年度採用者の

定着状況を把握・進捗管理

3 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】(仕事に対してのポジティブで充実した心理状態のこと)

初年度の基準を上回る

※初年度には実態に関するデータを収集する。

(評価方法)在籍している障がい者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、

把握・進捗管理。

Ⅲ 取組内容

1 障がい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。

○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者)を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、長野労働局、飯田公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。

○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2)人材面

○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は長野労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と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。

3 障がい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

○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を行う。

○新規に採用した障がい者については定期的に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。

○なお、措置を講じるに当たっては、障がい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

○要望に応じて大学生を対象としたインターンシップの中で障がい学生の受け入れや、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の受け入れを行う。

○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。

・自力で通勤できることといった条件を設定する。

・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

・「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

○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、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。

○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) 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。

○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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、職場環境の整備等や通院への配慮、

働き方等の取り組みを行う。

○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。

○障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、障害者就労施設等からの調達を増やすことに努める。

○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等に努める。