

第1期上三川町障がい者活躍推進計画

1 目的

本町では、障がい者の雇用と就労の促進を図ることを目的とする「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障がいのある方を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備等に取り組んできた。

しかしながら、平成30年に公務部門の障がい者雇用に係る不適切な計上が判明したため、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、地方自治体に「障がい者活躍推進計画」を作成することが義務づけられた。

上記改正を踏まえ、本町では法定雇用率の達成に留まらず、障がいのある職員が安心して継続的に働くことができるよう本計画を策定し、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場環境を推進する。

2 計画の概要

① 計画の対象

本町において、常勤職員の採用試験を町長部局で一括して実施しているが、障がい者雇用の推進にあたっては町全体で連携を図りながら進めていく必要があることから、町長部局、企業局、議会事務局、教育委員会、農業委員会及び選挙管理委員会に在籍する職員を対象に計画を策定する。

② 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

なお、計画期間内においても、毎年度計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。

③ 計画の公表

策定・変更を行った計画は、ホームページ等で公表する。

また目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても、毎年度公表する。

3 障がい者雇用に関する課題

障がい者の法定雇用率は令和元年6月1日現在で2.5%（令和3年4月まで

に2.6%)となっている。本町では不足数は生じていないが、実雇用率は2.24%と2.6%には至っていないのが現状である。

障がいの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り、本人の状況に応じた業務量の調整や他の職員への障がいに関する内容や必要な配慮の説明を行う必要がある。また計画期間の終期までに法定雇用率を達成するために、計画的かつ積極的な採用活動に努めることが重要となる。

4 目標

① 採用に関する目標

在籍する障がいのある職員数が前年を下回らないこととし、障がい者雇用率は各年6月1日現在の法定雇用率以上を目指す。

【参考】令和元年6月1日時点の雇用障がい者数 4名
〃 実雇用率 2.24%

【評価方法】毎年任免状況通報により把握・進捗管理

- ◆ 採用試験の際は、1つのフロアで実施する等、試験会場の整備をする。
- ◆ 具体的に働くイメージがつかみやすいよう、庁舎内図をHP等で掲載する。

〈障害のある職員の意見〉

- 試験会場が複数階にまたがっており、移動が不便。
- 庁舎内（執務室）の写真をHP等で掲載するとイメージがしやすい。
- 障がいの程度によっては自分が勤務できるかわからないので、相談窓口を明確に示してほしい。
- HPに音声ガイドがあるとよい。

② 定着に関する目標

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、本人の希望や障がいの特性等に応じた柔軟な環境づくりが必要となる。

職員意識調査等を定期的実施し、相談・報告できる環境を整備するなど、職場定着のための取組を行い、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

- ◆ 日常から職員同士が話しやすい環境を整備する。
- ◆ 何かあったときにすぐ相談できる連絡体制を整える。

〈障害のある職員の意見〉

- 仕事の不明な点を周りの人に聴くことへのハードルが高い。
- 新しい仕事のイメージを持つことが難しい。

③ 職員のキャリア形成に関する目標

職員の障がいや本人の強み・弱みを十分に把握した上で、職員研修への参加や人事異動等を行い、計画的にキャリア形成を図っていくことを目標とする。

- ◆ 障がいのある職員 1 人ひとりに見合った研修計画を策定する。

〈障害のある職員の意見〉

- 職員の適正を見極め、障がい特性に応じた研修を計画してほしい。

5 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ◆ 障がい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を整備するとともに、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

- ◆ 障がい者担当部署と連携し、障がい特性や人材活用等についての情報を収集する。
- ◆ 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、栃木労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポートセンター養成講座」の受講案内を行い、参加者を募る。

6 障がい者活躍の基本となる職務の選定・創出

- ◆ 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等検討を行い、障がいのある職員の活躍の場を確保し、自身のキャリア形成の構築の推進を図る。
- ◆ 適宜面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

7 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

- ◆ 障がいのある職員に対して業務等に関する悩みや不安、必要な配慮等の有無を確認し、継続的に必要な措置を講じる。
- ◆ 措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障がい者を排除又は特定の障がい者に限定すること。
- ・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受入れを実施すること。

(3) 働き方

- ◆ 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- ◆ 本人の希望等も踏まえつつ、研修等を受講できるよう、研修受講に必要なかつ合理的な配慮を行う。

(5) その他の人事管理

- ◆ 定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ◆ 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職員をいう。）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、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

8 その他

障がい者の活躍の場の拡大を推進するために、障害者優先調達推進法に基づき、障がい者就労施設等への発注を積極的に行うよう努める。