

聖籠町障害者活躍推進計画

1. 趣旨

令和元年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体は、厚生労働大臣が作成する指針に即し、障害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に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」を作成することとなりました。

こうしたことから、聖籠町においても、聖籠町障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定し、障害のある職員が、その有する能力を有効に発揮して活躍できる職場環境となるよう本計画の推進に取り組んでいきます。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

3. 周知・公表

本計画は、全職員に対し周知するとともに、町のホームページにおいて公表します。

4. 障害者雇用の現状

平成30年6月1日現在の障害者雇用率等

法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	雇用障害者数	実雇用率	不足数
2.5%	110	3	2.72%	0

令和元年6月1日現在の障害者雇用率等

法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	雇用障害者数	実雇用率	不足数
2.5%	107	3	2.80%	0

5. 障害者の活躍推進に向けた取組等

聖籠町における 障害者雇用に関 する課題	<ul style="list-style-type: none">令和元年6月1日の障害者実雇用率は、2.80%で法定雇用率を達成しており、今後も引き続き法定雇用率を達成していく必要があります。今後、法定雇用率の引き上げが予定されていることや障害のある職員が退職することも想定し、障害のある人の採用を計画的に行っていく必要があります。働きやすい職場づくりを推進することが必要です。
----------------------------	---

目標	
① 採用に関する目標	各年度の6月1日時点において障害者雇用率を法定雇用率以上とします。 【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握します。
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こととします。 【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します。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。 ・ 障害者職業生活相談員として総務課長補佐（もしくは人事担当）を選任し、障害者の職業生活全般についての相談及び指導を行います。 ・ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員及び障害のある職員が配置された所属長を中心として、障害のある職員からの各種相談に応じるとともに、個人情報の保護に配慮しながら、関係者間で情報を共有し、必要な措置を適切に講じます。 ・ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任については、人事異動等に応じて更新を行います。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、新潟労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、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います。 ・ 人事評価制度の面談を活用し、障害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います。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規に採用した障害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ます。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、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を行います。 ・ 採用選考に当たり、障害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ことや、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行います。

	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・ 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入れを実施すること。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価制度の面談を活用し、状況把握・体調配慮を行います。 ・ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、職場環境の整備等の取組を行います。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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します。