

障がい者活躍推進計画

令和2年3月

箕輪町

箕輪町教育委員会

－ 目 次 －

<u>1</u>	<u>作成にあたって</u>	
1)	作成趣旨	1
2)	作成主体	1
3)	計画期間	1
4)	障がい者雇用に関する課題	1
<u>2</u>	<u>目標</u>	
1)	採用に関する目標	2
2)	定着に関する目標	2
3)	満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	2
4)	キャリア形成に関する目標	2
<u>3</u>	<u>取組内容</u>	
1)	障がい者の活躍を推進する体制整備	3
	（1）組織面	
	（2）人材面	
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
	（1）職務環境	
	（2）募集・採用	
	（3）働き方	
	（4）キャリア形成	
	（5）その他の人事管理	
<u>4</u>	<u>その他</u>	

本計画では、「障害」と「障がい」の2つの言葉を使用しています。法令用語や固有名詞は「障害」を使用していますが、広く障がいのある方を表す場合は「障がい」を使用しています。

1 作成にあたって

1) 作成趣旨

平成30年に、多くの国及び地方公共団体（以下「公務部門」という。）において、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。このような事態は今後あってはならないことで、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。

障がい者雇用を進める上で、障がい者の活躍の推進が必要であり、障がい者一人ひとりが能力を有効に発揮し、すべての障がい者が、その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

令和元年6月に、障害者雇用促進法が改正され、厚生労働大臣の定める作成指針に即して、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に関する計画（以下「障がい者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

これらの動きを踏まえ、このたび、障がい者活躍推進計画を作成しました。

2) 作成主体

各任命権者が、自律的に障がい者である職員の職業生活における活躍の推進を取り組むことが可能なため、町及び教育委員会の連名で計画を作成し、各任命権者の職員数を合わせた単位を計画単位とします。

なお、計画の推進にあたっては、互いに連携して推進していきます。

3) 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年間とします。

ただし、計画期間内においても、計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合や目標の達成状況等を把握、検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4) 障がい者雇用に関する課題

職員の障がいに対する知識等が不足しているため、障がいを理解した業務の創出や職場環境の整備等に課題があります。

2 目標

1) 採用に関する目標

法定雇用率以上を達成する（各年6月1日時点）

（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.67%

※評価方法は、毎年、の任免状況通報により把握、評価する。

2) 定着に関する目標

障害者職業生活相談員が、障がいのある職員と随時面談し、障がいのある職員の悩みや課題等を把握し、職場環境の改善等を図り、雇用の定着に努める。

産業医や産業カウンセラー、上伊那圏域障がい者総合支援センター等の関係機関と相談支援体制を構築し、専門的な支援により、不本意な離職者を生じさせないようにする。

※評価方法は、毎年、の任免状況通報時に把握、評価する。

3) 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標

前年度の数値を維持または上回る。

※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。

※評価方法は、毎年、障がいのある職員にアンケート調査を実施し、把握、評価する。

4) キャリア形成に関する目標

障がいを理解し、障がいのある職員が従事出来る業務の拡大を図る

障がいのある職員のキャリア形成につながる研修の受講の促進を図る。

※評価方法は、毎年、障がいのある職員にアンケート調査を実施し、把握、評価する。

3 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。
- 衛生委員会で障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を協議する。
- 産業カウンセラー、上伊那圏域障がい者総合支援センター等の関係機関と相談支援体制を構築する。
- 人事異動等により変更が生じた場合は、随時更新を行う。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員として人事係長を選任する。(令和元年12月5日選任済)
- 障害者職業生活相談員に選任された者について、長野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る。
- 障害者職業生活相談員に選任された者は、障がいに理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、長野労働局やハローワーク等が開催する研修会を積極的に受講する。
- 障がいのある職員が配置されている部署の職員を中心に「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を受講し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図る。(eラーニングによる受講も含む。)

2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員による障がいのある職員との面談やアンケート等を通じて、障がいのある職員の一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、適切な職務及び業務の選定を行う。

全庁で障がいのある職員の一人ひとりの障がいの特性や能力を踏まえた業務の掘り起こしを行い、新たな職務及び業務の創出を図る。

3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 障がいのある職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する。
- 障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。
- 障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員による障がいのある職員との面談やアンケート等を通じて、障がいのある職員の一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、適切な職場環境を検討する。

(2) 募集・採用

- 軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。
- 障がいのある職員の本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設けるなど障害特性への配慮に努める。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・「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

- 時短勤務など障がいのある職員の障害特性に合わせた働き方を促進する。
- 時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇制度の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- 障がいのある職員の希望などを踏まえ、各種研修の受講の促進を図る。

(5) その他の人事管理

- 障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員による障がいのある職員との面談を実施し、状況把握や体調配慮を行う。
- 産業医や産業カウンセラー、上伊那圏域障がい者総合支援センター等の関係機関の専門的な支援により、障害特性など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

障害者優先調達推進法に基づき、障がい者就労支援施設等提供する物品・サービスの優先購入を推進する。

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・製作した物品等の販売の場の提供や情報の提供を図る。