

# 長野原町障害者活躍推進計画

機 関 名	長野原町役場
任命権者	長野原町長 萩原 睦男
計画期間	令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	<p>近年、地方公共団体においては障害者の雇用率の増加だけでなく、ノーマライゼーションやダイバーシティ等の理念浸透、障害者の活躍により更なる行政サービスの向上が求められている。</p> <p>このような中、本町は令和元年において最低水準となる法定雇用率を達成している一方、雇用する障害者職員の障害特性や個性に応じた配置については課題を残している。住民ニーズの多様化等により職員一人一人の責任・負担増が課題となる中、障害者職員の活躍により行政サービスの向上だけでなく職員の負担減にもつながることも期待される。</p> <p>今後については法定雇用率達成・継続や採用人数にとらわれず、職場内ニーズや障害者職員の希望を前提とし、新たな職域の開拓や障害者活躍の場を創出できるよう努力する必要がある。</p>
1. 目 標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b>（各年6月1日時点） （各年度） 当該年度6月1日時点の法定雇用率以上 ※（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率3.29%</p> <p><b>【評価方法】</b> 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職を極力生じさせないよう配慮する。</p> <p><b>【評価方法】</b> 毎年の任免状況通報時点で、採用者における定着状況の把握・進捗管理。</p>

<p style="text-align: center;">③</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">る 目 標  キ ャ リ ア 形 成 に 関 す</p>	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>職場内のニーズや当該職員の希望をもとに新たな職域を開拓する。</p> <p>【評価方法】</p> <p>アンケート調査や人事記録等を元に把握、進捗管理</p>
<p><b>2. 取組内容</b></p>	
<p><b>(1) 障害者の活躍を推進する体制整備</b></p>	
<p style="text-align: center;">① 組 織 面</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。(令和2年4月1日選任)</li> <li>○令和2年5月末日までに、障害者雇用推進者や人事担当部署責任者等を構成員とした「障害者雇用推進チーム(仮称)」を教育委員会と合同設置する。</li> <li>○原則年1回以上、当該推進チームにより当該障害者活躍推進計画の実施状況や点検・見直しを実施する。(第1回の開催時期は任免状況通報の時期である6月を想定)</li> <li>○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</li> <li>○役割分担や各種相談先について、人事異動等により変更が生じるため定期的な更新を実施する。</li> </ul>
<p style="text-align: center;">② 人 材 面</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事担当職員や障害者配属の課職員等を中心に、厚生労働省や労働局が開催する講座等への受講を推進する。(その他職員についても広く受講を推進する)</li> </ul>
<p><b>(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現在勤務の障害者や今後採用する障害者の能力・希望も踏まえ、年1回以上の組織内アンケート等を活用するなど、障害特性に応じた職務の選定・創出について検討する。</li> <li>○特に新規採用の障害者については定期的な面談を実施し、業務とのマッチングができていないか点検・検討を行う。</li> </ul>

(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"> <li>○障害者職員の要望を踏まえ、環境整備や就労支援機器の購入等を検討する。</li> <li>○特に新規採用の障害者については、定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、必要な措置を検討する。</li> <li>○措置を講じるにあたっては、障害者職員からの要望や合理的配慮指針等を踏まえつつ、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。</li> </ul>
② 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○採用選考にあたっては障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫するなど広い採用に努める。</li> <li>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定障害の排除または限定</li> <li>・自力通勤に限るなどの条件設定</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件設定</li> <li>・「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」といった条件の設定</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受け入れ実施</li> </ul> </li> </ul>
③ 働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○時差出勤や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。</li> <li>○時間単位の年次有給休暇など各種休暇の利用促進を図る。</li> </ul>
④ キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○任期付非常勤職員等について採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等で把握し、その内容や技能等を踏まえた職務選定を行うよう検討・配慮する。</li> <li>○本人の希望に応じ、任期終了時期に近づいた時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談の実施や書面作成を行う）ことにより、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう支援を行う。</li> <li>○本人の希望等も踏まえつつ、実務・向上研修等の受講・教育訓練を推進・促進する。</li> </ul>

<p style="text-align: center;">⑤ その他の 人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○定期または随時面談の設定等により、状況把握や体調配慮を行う。</li> <li>○障害者からの要望を踏まえ、障害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検討する。</li> <li>○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）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、働き方やキャリア形成等の取組を行う。</li> <li>○本人が希望する場合、「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。</li> </ul>
<p><b>(4) その他</b></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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や長野原町障害者就労施設等からの物品等の優先調達方針に基づく障害者就労施設等への発注等を通じ、障害者の活躍の場拡大を推進する。</li> </ul>