

和気町障がい者活躍推進計画

令和2年3月

機関名	和気町
任命権者	和気町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
和気町における障がい者雇用に関する課題	和気町では、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。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境など、障がい者雇用に積極的に取り組んできた。 令和元年6月に、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た。そのため、和気町ではこれまでの取組を継続及び向上するため和気町障がい者活躍推進計画を策定する。 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員のが働きやすい職場づくりに向けて、意識の向上を目指す。
目標	
① 採用に関する目標	【雇用者数】（各年6月1日時点） （各年度） 当該年6月1日時点の法定雇用率から算出される雇用者数以上 （参考）和気町の実雇用者数：4人 算定基礎 173人×法定基礎 2.5%=4.325人 端数が1人未満となるため、雇用者数は4人（令和元年6月1日時点） （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。
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。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示板により周知する。 ○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、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は岡山労働局が開催する「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害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、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	○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置等を把握し、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	○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置した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい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。 ・特定の障がいを排除し、又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。 ・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	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○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、キャリア形成等の取組を行う。 ○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がい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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。