



辰野町障害者活躍推進計画

令和2年4月

辰野町長 辰野町議会議長 辰野町教育委員会

辰野町障害者活躍推進計画

はじめに

平成 30 年に、国及び地方公共団体（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害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す。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法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害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。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であると考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも大切であると考えます。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も必要です。

これらを踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的な PDCA サイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされました。

この計画は、上記に基づき、辰野町長、辰野町議会議長、辰野町教育委員会が共同で策定するものです。

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」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には計画を見直します。

辰野町における障害者雇用に関する課題

令和元年6月に障害者任免状況通報を行ったところ、実雇用率が1.76%であり、法定雇用率を0.74%下回りました。このため、令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに積極的な採用活動を行い、令和2年12月31日時点で法定雇用率を達成するよう努めます。

目標

採用に関する目標

- 【実雇用率】(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以上
(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

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。

満足度、ワーク・エンゲージメント(心の健康度)に関する目標

- 【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る
- 【満足度の全体評価】
(評価方法) 毎年4月時点で在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

キャリア形成に関する目標

- 【障害者が担当する職務の拡大】
毎年度新たな職域を開拓する
(評価方法) 毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。

取組内容

1. 障害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(令和元年9月6日に選任済)
- 障害者雇用推進者、課長、園長、医療職の科長等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・会計年度任用職員に広く参画を呼びかける。
- 障害者雇用推進チーム及び実務者チームについて適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。

○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。

○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るため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

○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。）全員について、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。

○障害者が配置されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は長野労働局が開催する「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。ただし、過去に同講座を受講したことがない職員に限る。

○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○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、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、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整理・人事管理

(1) 職務環境

○基礎的環境整備として、障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室を設置する（多目的トイレは設置済）ほか、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。

○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。

○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。

○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ずる。

○なお、措置を講ずるに当たっては、障害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

○大学生を対象とした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積極的に行う。

○このほか、一般職員の募集と併せて、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選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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う。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・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

- フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の活用を促進する。
- 時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- 任期付きの会計年度任用職員について、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により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、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、面談を実施したり書面を作成する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。
- 本人の希望等も踏まえつつ、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

- 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 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行う。
- 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。

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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活用の場の拡大を推進する。
- 障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を広げる。
- 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・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。