

身延町障害者活躍推進計画



令和2年3月
身延町

目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	任命権者	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
II	障害者雇用等の目標	2
1	採用に関する目標	2
2	定着に関する目標	2
III	障害者の活躍推進に向けた取組	3
1	推進体制の整備	3
2	職務の選定・創出	4
3	環境整備・人事管理	5
4	優先調達等	6

I 策定にあたって

1 策定趣旨

身延町（以下「町」という。）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。）に基づき、これまで障害者雇用に取り組んできました。

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害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（障害者活躍推進計画）」を作成することとされました。

そこで、町では、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、更なる体制整備や各種取組みを推進するため、「身延町障害者活躍推進計画」を策定しました。

2 任命権者

本計画と対象となる職員の任命権者は、身延町長です。

ただし、計画の実施に当たっては、教育委員会部局と互いに連携して対応していきます。

3 計画期間

計画期間は、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。

なお、計画期間内においても、毎年度実施状況の点検を行い、必要に応じて対策の検討・調整を行います。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、町ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、町ホームページ等において周知・公表します。

II 障害者雇用等の目標

1 採用に関する目標

障害者の活躍を推進していくために、積極的に採用に取り組むとともに、在籍している障害者である職員に欠員が生じた場合には、補充を行います。

障害者の採用に関する目標は、在籍する雇用障害者数が、前年度を下回らないこととします。

2 定着に関する目標

障害に対する理解促進を図り、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着に取り組めます。

障害者の定着に関する目標は、障害のある職員に不本意な離職を生じさせないこととします。

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害に対する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 推進体制の整備

ア 担当職員の設置

「障害者雇用推進者」として、総務課長を選任しました。

イ 職員アンケート等の実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の選任

町では障害のある職員が5名以上いることから「障害者職業生活相談員」の選任が義務付けられており、総務課庶務担当リーダーを選任し労働局へ報告しました。

「障害者職業生活相談員」の選任義務が生じた場合（人事異動含む）には3ヶ月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講座を受講させます。

イ 相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

2 職務の選定・創出

基本的な考え方

- 行政事務職員については、業務内容が多岐にわたることから、障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。
- 行政事務職員以外の職種（保育士など）は、職員一人ひとりの障害特性等を十分把握し、通勤に配慮した配置や職場での障害理解促進等を通して、それぞれの職務における障害のある職員の活躍を推進していきます。

取組内容

ア 採用前面談の実施

採用前の合格者面談の実施により、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

ウ 障害の状態への配慮

身体障害等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

3 環境整備・人事管理

基本的な考え方

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、管理監督者による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。
- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

取組内容

ア 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、必要な配慮等の有無を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施することとします。

イ 募集・採用にあたっての不適切な取り扱いの禁止

募集及び採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・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。

4 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、町で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障害者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等の取組を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。