

佐用町障害者活躍推進計画

機関名	佐用町
任命権者	佐用町長 庵途典章
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
佐用町における障害者雇用に関する課題	<p>佐用町においては、以前から法定雇用率は達成してきたところであるが、このたび会計年度任用職員制度導入に伴う、勤務時間の増加に加え、対象職員の退職等により、法定雇用率が未達成となることが発覚した。このため積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、さらなる積極的な採用活動を行うとともに、障害者である職員の活躍のためには、体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.54%</p> <p>【評価方法】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>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>【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。</p>
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する整備体制	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○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）。 ○令和2年9月までに、障害者雇用推進者、総務人事室長、定員管理担当者等で構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、雇用を推進する。 ○「障害者雇用推進チーム」については第1回を令和2年9月までに開催するとともに、原則として年1回実施する。 ○令和2年9月までに、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、障害者職業生活相談員、雇用環境整備士（第2種）、支援担当者等）を整備するとともに、兵庫労働局、公共職業安定所等支援機関）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	<p>○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、兵庫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。</p> <p>○障害者が配属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兵庫労働局が開催する「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。</p> <p>○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。必要に応じて、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。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定創出	
	<p>○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、年に1回以上、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○定期的に所属長ヒヤリング等により、障害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。</p>
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	<p>○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○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。</p> <p>○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じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、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。</p>
(2)募集・採用	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

<p>(3) その他の 人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○月1回の定期的な面談の設定及び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検討する。 ○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。
<p>4 その他</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。