

富岡町障害者活躍推進計画

富 岡 町
令和2年4月1日

はじめに

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（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。

これらの状況を踏まえ、令和元年 6 月に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）の一部改正が行われ、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ました。

障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できるよう、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、全ての障がい者が、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あり、特に、公務部門における障がい者の参画は、障がい者の活躍を持続的に推進するための労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携など、政策決定過程において重要であることから、障がい者の活躍の推進及び体制の整備を行うため、富岡町障害者活躍推進計画を策定します。

策定主体

障害者雇用率制度において特例承認・特例認定を受けている場合や、首長部局と教育委員会が実態として一体の雇用管理をしている場合でも、任命権者が異なる場合はそれぞれで計画を作成する必要があることから、富岡町・富岡町議会・富岡町教育委員会・富岡町農業委員会が合同で策定します。

計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日の 5 年間

※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

富岡町における現状	
障害者雇用に関する課題	<p>富岡町においては、平成 23 年 3 月 11 日の東日本大震災及び原発事故により、町内全域が避難指示区域に設定され、郡山市内の仮設庁舎を拠点に業務を遂行してきたが、平成 29 年 4 月に一部地域を除き避難指示が解除され、本庁舎で本格的に業務を再開することが出来たところである。</p> <p>このような状況下においても、障がい者の雇用に努めきましたが、令和元年 12 月 31 日時点では、法定雇用率 2.5% に対し 0.63% と、法定雇用率を達成するに至っていない状況である。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
目 標	
採用に関する目標	<p>【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 （参考）令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：0.63% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
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 （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体制整備	<p>(1)組織面</p> <p>①障がい者雇用推進者の選任 障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>②サポート体制の確保 組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、人事担当者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（福島労働局、相双公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、サポート体制を確保する。 なお、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。</p> <p>③情報共有 障がい者が配属されている所属の同僚・上司など、対応のノウハウや困難事例について共有を行う。</p>

<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>		<p>①職務の選定及び創出 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい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。</p> <p>②業務の適切なマッチング 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。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>(1) 職務環境</p>	<p>①環境整備 基礎的環境整備として、障がい者が利用しやすい環境に配慮した設備（エレベーター、多目的トイレは設置済）や、障がい者の要望を踏まえた環境整備を検討する。</p> <p>②執務体制 障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルの整備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>③面談等の実施 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慮等を把握し、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。</p>
	<p>(2) 募集・採用</p>	<p>①募集 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、障害者の雇用の促進等に関する法律第 2 条第 1 号に規定する障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>②選考 採用選考にあたり、障がい者から要望があった際は、面接における手話通訳者を配置するなど、障害特性への配慮を行う。</p> <p>③採用 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こと。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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</p>

		<p>ること」といった条件を設定すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
	(3)働き方	<p>①各種休暇の利用促進</p> <p>時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
	(4)キャリア形成	<p>①各種研修の実施</p> <p>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。</p>
	(5)その他の人事管理	<p>①状況把握・体調配慮</p> <p>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。</p> <p>②その他</p> <p>中途障害者（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。</p>
4. その他		<p>○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>