

松川町障害者活躍推進計画

第1章 計画の策定にあたり

1. 計画の目的と位置づけ

本計画は、昭和 62 年改正の「障害者の雇用の促進等に関する法律」ならびに、令和元年の同法の一部を改正する法律に基づき、厚生労働大臣の定める「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、松川町役場における障害者の雇用の推進と、その職員の活躍できる職場環境の整備について定めるものとする。

2. 計画の期間

本計画は令和 2 年 4 月 1 日を初年度とし令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年計画とする。

毎年計画の取組み状況および進捗状況を検証し、これを公表しなければならない。あわせて、社会情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

3. 松川町における障害者雇用に関する課題

松川町において、現在（令和元年度）の障害者雇用は 4.8%であり法定雇用率を達成している。しかしながら令和 2 年度以降、調査の対象となる職員が週に 20 時間以上の労働者と対象職員の範囲が広がることから、雇用率の低下が予想される。これについて、今後積極的に採用を進めていく必要がある。あわせて障害者である職員が職場に定着し活躍するための、設備整備、体制整備等の各種取り組みが必要と考えられる。

第2章 目標

1. 採用に関する目標

【実雇用率】令和元年 6 月 1 日時点 4.8%

（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 of 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 of 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

3. 満足・ワークエンゲージメントに関する目標

【ワークエンゲージメント】前年度を上回る

※初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する

【満足度の全体評価】

(評価方法) 毎年4月時点で在席している障害者(新規採用をのぞく)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

4. キャリア形成に対する目標

【障害者が担当する職務の拡大】

毎年度1項目の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。

第3章 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。

(2) 人材面

障害者職業相談員に指名された者(選任予定を含む)は、長野県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。

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、職務整理や組織内アンケートを活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

新規採用時また定期的に面談を行い、障害者との業務の適切なマッチングができているか点検、検討を行う。

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

基礎的環境を整備として、令和7年度までに障害者が利用しやすい環境を配慮した環境整備を検討する。(エレベーター、多目的トイレ等は設置済。)

障害者からの要望を踏まえ、必要に応じて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等、作業手順の簡素化や見直しを検討する。

(2) 採用・募集

職場体験等の中で積極的に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等の職場実習を積極的に行う。

一般職員の募集に併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行い、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。

募集・採用につい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、介助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、雇用期間支援が受けられること」といった条件を設定すること。

(3) 働き方

テレワーク勤務や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、早出遅出制度など柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

時間単位での年休や病気休暇など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

年1回以上の定期的な面談時間を設定し、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、通勤への手当等の措置が可能となるよう財源措置を行う。