

小川村障害者活躍推進計画

令和2年4月 小川村

機関名	小川村
任命権者	小川村長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
小川村における障害者雇用に関する課題	小川村では、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行った。法定雇用率は達成されているが、該当する1名の離職があった場合は、法定雇用率を下回ることも想定されるため、計画期間の終期まで法定雇用率の確保とともに、適切な人材確保、支援体制の構築に努め、積極的な障害者雇用の推進、採用を図ることが課題である。
①採用に関する目標	【実雇用率】 (令和6年6月1日時点) 5.00% (参考)令和元年6月1日時点の実雇用率 : 2.68% (評価方法) 毎年任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。 (評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の設定及び拡大】 新たな職務・職域を開拓する (評価方法) : 人事記録、就労記録等を元に把握・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	<p>障害者雇用推進者として総務課総務係長を選任する (令和元年9月6日に選任)</p> <p>令和2年度中に、障害者雇用推進者(人事担当)及び各課の責任者等を構成員とする「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組織し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。</p> <p>「障害者雇用推進チーム」については、第1回を令和2年度中に開催するとともに、原則として年1回、実務者チームについては推進チームの動向を踏まえ(概ね年1回以上)開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題とする。</p> <p>令和2年度中に、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、実務者チーム、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(厚生労働省障害者雇用対策課、長野労働局、長野公共職業安定所、専門アドバイザー、その他障害者が利用している支援・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。</p> <p>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>
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、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(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 新規採用又は異動その他必要な時期に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るかの点検を行い、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備・人事管理	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 措置を講じる場合は、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。 ○ 基礎的環境整備として、障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器やバリアフリー化、トイレ改修など必要に応じ整備を図る。

(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する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。 ○ 募集,採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <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。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○ 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者からの希望等を踏まえつつ、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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期的面談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	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年度から障害者就労施設等を対象とした物品等の調達を実施し、最終年度には、調達案件3件を目指す。 ○ 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・製作した物品について販売の場の提供を行うとともに、当該施設等との人的交流などを進める。 ○ 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、今後の公共調達の競争参加資格に含める方向で調整を進める。 ○ 中小事業主も対象となる公共調達では、認定された中小事業主の評価を考慮するものとする。 ○ 中小事業主も対象となる補助事業においては、認定された中小事業主の評価を考慮するものとする。