

塩谷町障害者活躍推進計画（第1期）

機関名

塩谷町

任命権者

塩谷町長及び塩谷町教育委員会

計画期間

令和2年（2020）年4月1日から令和7（2025）年3月31日までの5年間

障害者雇用に関する課題

令和元年6月1日現在において、本町の障害者雇用率は1.509%であり、法定雇用率2.5%を下回っている状態である。今後法定雇用率が2.6%に上がる予定であることを踏まえ、引き続き障害者雇用の促進に努めていくとともに、障害のある職員がより活躍できる環境整備を行っていくことで、組織全体の活力向上を図る。

目標① 採用に関する課題

【目標：障害者雇用率を当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする】
毎年の障害者任免状況通報により、把握・進捗状況の管理を行い、評価していく。
（参考：令和元年6月1日時点の実雇用率1.509%）

目標② 定着に関する課題

【目標：不本意な離職者を極力生じさせない】
面談等を通じて、一人ひとりの特性に応じた配慮を行う。
退職事由の確認を行い、評価していく。

目標③ キャリア形成に関する目標

【目標：障害のある職員の意欲や能力に応じて、職務の拡大を図る】
中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を、面談時などに聞き取りを行う。

取組内容 障害者の活躍を推進する体制整備【組織面】

- 障害者雇用推進者として町長部局から総務課長を、教育委員会から学校教育課長を選任する。
- 障害者職業生活相談員として総務課長を選任し、障害のある職員の職業生活全般についての相談受付、指導を行う。
- 組織内の体制を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（栃木労働局、矢板公共職業安定所等）と連携体制を構築し、障害のある職員の活躍推進を実施できるように役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で情報共有する。

取組内容 障害者の活躍を推進する体制整備【人材面】

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む）について、栃木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。
- 障害のある職員が新たに配属となる所属長に、職員本人が申し出た障害の特性、職場に求める配慮事項を配属前に周知する。

障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望、特性を踏まえ、面談等を通じて職務の選定及び創出について検討を行うとともに、職場環境を踏まえた上で人事配置を行う。
- 人事担当部署は、障害のある職員を配属する部署の拡大に向けて、各部署への働きかけを行う。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理【職務環境】

- 障害者の特性に応じて、定期的に面談等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、過重な負担に

ならない範囲で適切に実施する。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理【募集・採用】

○会計年度任用職員についても、積極的に採用をしていく。募集にあたっては、求職者が応募するかどうかを決める際や、採用選考を行う際に、適性に基づく判断ができるよう具体的にどのような能力が必要かを示す。

○募集、採用にあたっては、以下の取扱いは行わない。

- ・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。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理【働き方】

○時間単位の年次有給休暇が取得できることや、病気休暇等の各種休暇制度について周知し、適切な休暇の取得を推進する。

○会計年度任用職員として採用する場合は、定期的な面談等により、週の所定勤務時間を変更する等、柔軟な勤務体制とする。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理【キャリア形成】

○中長期的なキャリア形成に関する本人希望を、面談時などに聞き取りを行い、意欲や能力に応じて、職務の拡大を図る。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理【その他の人事管理】

○治療が必要な疾病を抱えている障害のある職員が、業務によって疾病を憎悪させることがないように、適切な就業上の措置を行いつつ、通院への配慮をする。