

平泉町障害者活躍推進計画

(令和2年3月策定)

機 関 名	平泉町
任 命 権 者	平泉町長
計 画 期 間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
平泉町における障害者雇用に関する課題	町においては、実雇用率が法定雇用率を超えており、国及び他自治体の状況と比較し、採用及び定着状況は概ね順調と考えられるが、障害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。
目 標	
① 採用に関する目標	【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：2.58% （評価方法）毎年の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）毎年の任免状況通報を行う時期に採用職員の定着状況を把握・進捗管理。
③ 満足度、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】前年度を上回ること ※計画初年度は目標を設定せず、実態把握のためのデータを収集する。 【満足度の全体評価】75% （評価方法）毎年4月時点で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拡大】 必要に応じ新たな職域を開拓する（毎年度1項目程度） （評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・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	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する（令和2年4月1日） ○令和2年5月までに、障害者雇用推進者、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員と

	<p>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設置し、障害者である職員等に広く参画を呼びかける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回、実務者チームについては適宜(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・見直し等を議題として扱う。 ○令和2年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、障害者職業生活相談員、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(保健センター、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。 ○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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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。)について、岩手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する。 ○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岩手労働局が開催する「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。 ○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図る情報交換会を開催する。その際、必要に応じて障害に関する理解促進・啓発に関する外部機関の専門家による講義を開講する。
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務する障害者の能力や希望を踏まえ、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。 ○新規採用又は部署異動その他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"> ○障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室等の施設環境を整備するほか、要望に応じた改善策を検討する。(エレベーター、多目的トイレ設置済) ○就労支援機器の購入を検討する(拡大読書器、読み上げソフト等の導入) ○作業マニュアルやチェックリストを整備するとともに、作業手順の簡素化を検討する。 ○新規に採用した障害者については定期的な面談を行い、必要な措置を講じる。
(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○学生を対象としたインターンシップにおいて障害者の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○必要に応じ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。 ○採用選考にあたっては、要望により面接時の手話通訳者の配置や本採用までに短時間勤務での慣らし期間を設定するなど、障害特性への配慮を行う。 ○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"> ○時差出勤や早出遅出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>	<p>○採用時にキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了前6カ月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期終了後においても公務内外で就労を継続できるよう支援を行う。</p> <p>○本人の希望を踏まえつつ、実務研修等を実施する。</p>
<p>(5) その他の人事管理</p>	<p>○月1回の定期面談及び必要に応じた随時面談を実施し、勤務状況の把握及び健康管理上の配慮を行う。</p> <p>○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。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障害者となった中途障害者について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備や通院への配慮などの取組を行う。</p> <p>○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、就労支援機関と障害特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
<p>4. その他</p>	
	<p>○物品等の調達にあたり、障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害者就労施設を対象とした調達先を拡大し、最終年度には調達件数年間10件を目指す。</p> <p>○障害者就労施設における民需拡大のため、当該施設が生産・加工・製作した物品の直売会などを実施する。</p> <p>○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公共調達の競争参加資格に含めるなどの検討を行い、必要な措置を講じる。</p> <p>○中小事業主も対象となる平泉町が行う公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点するなどの検討を行い、必要な措置を講じる。</p>