

# 紀美野町障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

## 1 目的

紀美野町では、障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、障がい者雇用に積極的に取り組んできましたが、平成 29 年に、法定雇用率の 2.5%を下回ることが判明しました。

このため、平成 30 年を計画期間とする障がい者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、平成 30 年 6 月 1 日時点では、法定雇用率を達成するに至りました。

本計画では、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、更なる職場環境づくりに取り組むことを課題とし、本計画を着実に実行することにより、障がいのある方の活躍の場を見出せるよう取り組んでまいります。

## 2 策定主体

町長部局が策定しますが、教育委員会部局及び消防本部とは、互いに連携して対応していきます。

## 3 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）

## 4 目標

### （1）採用に関する目標

各年度において、当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上を目標とする。

### （2）定着に関する目標

障がいの程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

評価方法は、毎年 of 任免状況通報の時期に所属長等によりヒアリング等を実施し、定着状況についての進捗管理を行います。

### （3）満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

障がい者である職員が、主体的に仕事に取り組めるよう、前年度を上回るワーク・エンゲージメントの水準を目標とします。

評価方法は、毎年 4 月 1 日時点で在職している障がい者である職員（新規採用を除く）に対しアンケートを実施し、把握及び進捗管理を行います。

【満足度の全体評価】      %

※計画初年度は、目標を設定せず、実態に関するデータの収集を行います。

### （4）キャリア形成に関する目標

障がい者である職員の状況により、毎年度、新たな職域を開拓し、従事できる業務の拡大を図ります。

状況の把握は、毎年 of 所属長等による面談等により進捗管理を行います。

## 5 取組内容

### (1) 障がい者の活躍を推進する体制

#### ア 組織面

- ・ 雇用を推進する担当職員の配置 障がい者雇用推進者
- ・ 相談やサポートする担当職員の配置 障がい者職業生活相談員
- ・ 雇用の推進、相談やサポート体制は、人事異動等により変更は生じるため、定期的に更新を行います。

#### イ 人材面

- ・ 障がい者が配属されている部署の職員には、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は和歌山労働局が開催する「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ります。(過去の受講者を除く。)

### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・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、年に1回以上、ヒアリング等を実施し職務の選定及び創出について検討を行います。

また、新規採用又は人事異動等に応じて、定期的にヒアリング等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点検を行います。

### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ア 職務環境

以下の措置を講じるにあたっては、障がい者である職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

- ・ 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のほか、障がい者からの要望を踏まえ、環境整備を検討します。
- ・ 障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入、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、作業手順の見直しを検討します。

#### イ 募集・採用

- ・ 軽易な業務に従事する職員の募集を行う必要がある場合は、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者、重度障がい者の採用に努めます。
- ・ 大学、特別支援学校及び就労移行支援事業所からの要望を踏まえ、職場実習の受け入れを検討します。

#### ウ 働き方

障がい者の能力や希望も踏まえ、柔軟な勤務時間を設定できることとします。また、規則に基づいた各種休暇の利用を促進します。

## エ キャリア

障がい者である会計年度任用職員について、任用の時点で、キャリア形成に関する本人の希望を把握し、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検討します。また、任期終了まで残り2カ月となった時点で職務経験の総合的な振り返りを行い、再度の任用やその他の事業所で就労できるように支援を行います。

また、本人の希望も踏まえつつ、町主催の研修及び派遣研修等の教育訓練を実施しキャリア形成を図ります。

## オ その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調管理を行います。

また、障がい者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助又は通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討を行います。

その他、中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員を言う。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成のあり方について調整を行います。

なお、障がい者である職員が希望する場合は、「精神障害者等の就労サポート」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ます。

## (4) その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律等を踏まえ、障がい者の活躍の場が拡大できるよう努めます。