

第2期紫波町障がい者活躍推進計画

機関名	紫波町
任命権者	紫波町長
計画期間	令和5年4月1日～令和9年3月31日（4年間）
紫波町における障害者雇用に関する課題	計画期間の期間における法定雇用率の達成、維持を目指すとともに、採用した障がい者である職員の活躍のため、人的体制整備や環境整備を継続的に取り組む必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	<p>※特例認定を受けていることから、町長部局、教育委員会で合算して一つの目標とする。</p> <p>【実雇用率】 (令和8年6月1日時点) 3.00% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】 1項目以上の新たな職域を開拓する</p> <p>(評価方法) 人事記録、ヒアリング等を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する（令和元年9月6日選任済）。 ○障害者職業生活相談員には、健康福祉課の職員から精神担当、身体担当等実務状況を踏まえて選任する（障がい者実数5人を超えた時）。 ○障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進委員会」を設置するとともに、毎年度、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く継続的に参画を呼びかける（令和2年4月設置済）。 ○「障害者雇用推進委員会」については原則として年2回程度開催し、障がい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。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進委員会、障害者職業生活相談員を整備するとともに、組織外の関係機関（紫波地域障がい者基幹相談支援センター、障害者自立支援協議会、その他障がい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（令和2年6月整備済）。 ○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。
(2) 人材面	<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。）全員について、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させる。 ○障がい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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用又は部署移動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障がい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	○新規に採用した障がい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。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障がい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。 また、障がい者本人の開示希望を踏まえ、障害特性等を把握し、的確に配慮を実施することを目的として「障がいに対する配慮事項シート」等を作成し、配属先の関係職員へ要配慮事項を伝達する取組を推進する。
(2) 募集・採用	○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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。
(3) 働き方	○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。 ○労働以外にも活躍できる機会の情報提供を積極的に行う。
(4) 定着に関すること	○障がい者である職員の定着状況データを把握・分析を行う。
4. その他	
	○国等による障がい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に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

策定日：令和5年3月31日