

障害者活躍推進計画

令和2年4月

日野町

●策定にあたって

日野町は、令和元年6月1日の時点で法定雇用率を達成していますが、令和元年6月に障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されたとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組みに関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされ、更なる障害者雇用の推進に向けた取組みが必要となりました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、すべての障害のある職員が活躍できるよう、職場全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、ここに日野町における「障害者活躍促進計画」を策定し本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいきます。

●計画期間

令和2年4月1日から令和5年3月31日（3年間）

●周知・公表

策定又は改定を行った計画は、町職員専用掲示板により職員に対して周知するとともに、町ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

●目標

（1）採用に関する目標

実雇用率 当該年6月1日時点の法定雇用率以上

評価方法 毎年の任命状況通報により把握・進捗管理

（2）定着に関する目標

不本意な離職を極力生じさせない。

※不本意な離職とは、雇用期間満了の前に本人都合以外での離職を指す。

●取組内容

（1）障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- ・障害者雇用推進者として総務課長を選任する。
- ・障害者である職員の相談窓口を設定し、職員に対して周知する。

イ 人材面

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（5名以上の常勤障

害者雇用の場合)には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合は、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

年に1回以上、新規採用や所属部署の異動等があった障害者に定期的な面談などにより、業務が適切にマッチングしているか点検し、必要に応じて見直しを行う。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

相談窓口への相談のほか、人事評価面接の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、荷重な負担にならない範囲で適切に実施する。

イ 募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、また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。

ウ 働き方

個々の実情を考慮し、なるべく身体的、精神的に負担のかからないよう勤務日数及び勤務時間等を決定する。

エ その他の人事

必要に応じて随時面談を実施し、状況把握と体調配慮を行う。

(4) その他

国等による障害者就労支施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。