

三種町障害者活躍推進計画

機関名	三種町（町長部局）
任命権者	三種町長
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日
三種町における障害者雇用に関する課題	三種町においては、令和元年6月1日現在、障害者任免状況通報の内容について点検を行ったところ、法定雇用率が未達成となりました。このため、令和2年1月1日から12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところです。 障害者採用計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害のある職員が働きやすく活躍しやすい職場づくりや、人事管理等を進め、雇用の質を確保するための取組を推進する必要があります。
目標	
1. 採用に関する目標	障害者雇用率（法定雇用率：2.5%） 令和2年12月31日時点・・・・・・・・・・2.54% 令和4年 6月 1日時点・・・・・・・・・・2.80% （現状）令和元年6月1日時点の実雇用率・・・1.67% 【評価方法】毎年実施する、任免状況通報により把握・進捗管理を行います。
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ように努めます。 【評価方法】毎年実施する、任免状況通報のタイミングで、人事・雇用記録を元に採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。
3. キャリアに関する目標	新たな職域の開拓を目指します。 【評価方法】人事・雇用記録を元に把握・進捗管理を行います。
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します。 ・障害者が配属されている部署に、業務上の指導・支援を行う者を配置し、障害者が相談しやすい体制となるよう整備していきます。また、組織外の関係機関（秋田労働局、能代公共職業安定所、能代山本障害者就業・生活支援センター、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で、関係者間で共有するよう努めます。 役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行うこととします。

	②人材面 ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任し、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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ます。 ・ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省及び秋田労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などを活用し、障害者である職員に日常的に対応する支援担当者が、必要な知識・技術を習得できるよう努めます。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・ 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、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します。 ・ 新規採用時や部署異動時その他定期的に面談を行い、障害者一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、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い、必要に応じて検討します。
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 ・ 基礎的環境整備として、令和2年度中に本庁舎内に車椅子対応トイレを設置し、引き続き障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備について検討を行います。 ・ 新規に採用した障害者については、定期的に面談を実施し、他の障害者である職員に対しても、半期ごとに実施している人事評価面談の際に、必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じることとします。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、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。 ②募集・採用 ・ 特別支援学校の生徒を対象に、積極的に職場実習の受入れを行います。 ・ 軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害者からの要望を踏まえ障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の積極的な採用に努めます。 ・ 募集採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。 (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 (エ) 「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こと。 (オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。 ③働き方 ・ 短時間勤務など会計年度任用職員のパートタイム職員として、柔軟な勤務時間管理ができるよう検討します。 ・ 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

	④キャリア形成 ・任期付きの会計年度任用職員等については、採用時に中長期的な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います。 また、人事評価の期末面談時に、職務経験の振り返りを行い、任期終了後においても、引き続き公務内外で就労できるよう支援していきます。 ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を行います。 ⑤その他人事管理 ・定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ・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や、通勤にも無理が生じないよう配慮を講じていきます。
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の推進等に関する法律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します。