

障害者活躍推進計画

洞 爺 湖 町
洞爺湖町教育委員会
洞 爺 湖 町 議 会

機関名	洞爺湖町、洞爺湖町教育委員会、洞爺湖町議会事務局
任命権者	洞爺湖町長、洞爺湖町教育委員会教育長、洞爺湖町議会議長
計画期間	令和3年度～令和7年度（5年間）
障害者雇用に関する課題	
<p>洞爺湖町においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元年～令和3年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ある。</p> <p>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。</p>	
目標	
<p>① 採用に関する目標</p> <p>【実雇用率】</p> <p>（令和7年6月1日時点） 2.60%</p> <p>（参考）令和3年6月1日時点の実雇用率：2.00%</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p> <p>② キャリア形成に関する目標</p> <p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>新たな職域を開拓するため、調査検討を行う。</p> <p>（評価方法） 人事記録を元に把握・進捗管理。</p>	

取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織

- 障害者雇用推進者に総務課長を選任する（令和元年9月選任済み）。
- 障害者の支援を行うとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、北海道労働局、室蘭公共職業安定所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。

(2) 人材面

- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は北海道労働局が開催する「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。

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も踏まえ、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い、必要に応じて検討を行う。

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

- 新規に採用した障害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。
- 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する。

(2) 募集・採用

- 大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け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の受け入れを図る。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する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、障害者の採用に努める。
- 募集に当たっては、以下の取扱いを行わない。
 - ・ 特定の障害を排除し、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。
 - ・ 就労支援機関等の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

- テレワーク勤務や勤務時間の変更の活用を促進するなど、柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 年次有給休暇や各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- 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実施する。

(5) その他の人事管理

- 人事評価の実施に当たっては、「障がいをもつ職員の人事評価の留意事項」に基づき、その障害の種類・程度に応じた配慮を行う。
- 人事評価等の面談を活用した定期的な面談の実施及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の支援を行う。

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する。
- 障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。