

川北町障害者活躍推進計画

機 関 名	川北町
任命権者	川北町長 前 哲雄
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
川北町における障害者雇用に関する課題	川北町においては、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、法定雇用率を達成しており、国の行政機関全体の状況と比較し、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、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。
目 標	
1. 採用に関する目標	【雇用率】当該年6月1日時点の法定雇用率以上（各年度） （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率 1.72% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
2. 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
3. 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	【満足度の全体評価】80% 【ワークエンゲージメント】前年度を上回る （評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
4. キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 毎年度1項目以上の新たな職域を開拓する （評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○総務課に障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○障害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石川労働局が開催する「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）。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。
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、年に1回以上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を行う。 ○新規採用又は部署移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
	○基礎的環境整備として、エレベーターや多目的トイレは設置済であるが、障害者の要望を踏まえ、環境整備、就労支援機器の購入、また作業手順の簡素化や見直しを検討する。
	○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。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、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
	○採用選考に当たり、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
	○定員の範囲内で、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行う。
	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・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。
	(3) 働き方
	○時差出勤・早出遅出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病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	
○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で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う。また、任期終了まで残り1か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ面談を実施）ことにより、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に支援を行う。	
○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施する。	
(5) その他の人事管理	
○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・体調配慮を行う。	
○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、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。	
○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、キャリア形成等の取組を行う。	

	○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」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る。
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。