

【障害者活躍推進計画】

機関名	上富良野町
任命権者	上富良野町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
上富良野町における障害者雇用に関する課題	<p>上富良野町（以下「町」という。）においては、毎年、障害者任命状況通報について内容を把握し、適切に報告しているが、障害者である職員の退職により、法定雇用率が低下している状況にある。採用においては、障害者の受験を拒むことなく、採用活動を行っているが、近年、受験者がいない状況となっている。</p> <p>計画期間の周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、体制整備や各種取組について継続して協議・検討していく。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>令和6年6月1日時点 2.5%</p> <p>（令和元年6月1日時点の実質雇用率：1.8%）</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>
② 定着に関する目標	<p>なし</p> <p>今後、障害者である職員の定着率等のデータを収集し、整理・分析する予定</p>
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】</p> <p>実態に関するデータを収集し、原因・課題等を整理・分析する。</p> <p>評価方法：在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>障害者である職員の障害の程度により検討する。</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) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○「障害者雇用推進」に関し、令和2年6月までに、町安全衛生委員会を開催し、障害者活躍推進計画の策定について説明を行い、今後の実施状況の点検・見直し等を議題として協議する。</p> <p>○必要に応じて、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（北海道労働局、旭川公共</p>

	<p>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。</p> <p>○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。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者の者を含む。）について、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できるよう取り進める。</p> <p>○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、参加者を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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、人事管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を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動があった場合は、定期的に面談を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
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	<p>○基礎的環境整備として、トイレの改修等を行ってきているところであるが、障害者から要望があった場合は、庁舎の環境整備を検討する。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○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、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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <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。 ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○障害者である職員については、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。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、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。</p>

<p>(4) キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○任期付きの会計年度任用職員等について、採用面接時にキャリア形成に関する本人の希望を把握し採用決定する。また、任期終了まで残り 5 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ことにより、任期の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、向上研修等の教育訓練を実施する。
<p>(5) その他の人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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。
<p>4. その他</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ○国等による障害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。 ○今後、障害者就労施設等を対象とした調達を協議・検討し、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を広げるよう努める。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売所としてマルシェの開催といった販売の場の提供、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。 ○民間事業主における障害者の活用を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している等を、公共調達の競争参加資格に含める。 ○中小企業主も対象となる公共調達において、認定された中小企業主の評価を加点する。 ○中小企業主も対象となる補助事業において、認定された中小企業主の評価を加点する。