

# 那須町障がい者活躍推進計画

【策定】 令和2年8月

【機関名】 那須町

那須町教育委員会

## 1 策定趣旨

令和元年6月に障害者雇用促進法が一部改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい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に関する計画（「障がい者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

## 2 策定主体

那須町並びに那須町教育委員会

## 3 計画期間

計画の期間は、令和2年度から令和6年度までとします。

なお、計画期間内においても、取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

## 4 障がい者雇用に関する課題

那須町及び那須町教育委員会においては、令和元年6月1日現在の障害者任免状況通報で障害者雇用率が法定雇用率に達成しておらず、障がいを持つ方の積極的な雇用に努める必要があります。

また、障がいを持つ方の採用、定着及び活躍のためには、体制整備や各種取組が必要であることから計画を策定し推進する。

## 5 目標

### (1) 採用に関する目標

【実雇用率】 各年6月1日時点

(那須町) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 2.6%以上

(那須町教育委員会) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 2.5%以上

(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こと。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

## 6 取組内容

### (1) 障がいを持つ職員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、総務課長の職にある者を選任する。
- 障害者職業生活相談員として、総務課人事係長の職にある者を選任する。
- 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がいを持つ職員の相談窓口を設置し、周知する。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員）を整備するとともに、組織外の関係機関（栃木労働局、ハローワーク黒磯）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。
- 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。

#### ②人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）は、栃木労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講する。
- 障がいを持つ職員が配属されている課(局)の職員を中心に、栃木労働局や各種関係機関が開催する研修を受講することで、障がいに関する理解促進、啓発を促す。

### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がいを持つ職員や今後採用する障がいを持つ職員の能力や希望を踏まえ、身上申告等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

新規採用時または異動時その他定期的に面談を行い、障がいを持つ職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行う。

### (3) 障がい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

- 職場環境は、障がいの特性に配慮し、障がいを持つ職員が執務しやすい環境を整えることを基本とする。
- 障がいを持つ職員からの要望を踏まえ、作業のマニュアル化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを随時検討する。
- 新規に採用した障がいを持つ職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置(合理的配慮)を講じる。

#### ②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。
  - イ 特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
  - ロ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。

- ハ 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。
- ニ 「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。
- ホ 特定の就労機関からのみの受け入れを実施すること。

#### ③働き方

- 時差出勤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、実務研修等の教育訓練を実施する。
- 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で把握し、その内容や各職種で求められる技能を踏まえた職務の選定を行う。

#### ⑤その他の人事管理

- 障害者職業生活相談員は、定期的に障がいを持つ職員との面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 在職中に疾病・事故等により障がいを持つこととなった職員について、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、栃木労働局と障がいの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。

### 7 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、障がいを持つ方の活躍の場の拡大を推進する。