

# 小平町障がい者活躍推進計画

機関名	小平町
任命権者	小平町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
小平町における障がい者雇用に関する課題	小平町は、令和3年3月1日以降の法定雇用率である2.6%を上回る雇用状況である。 令和2年度～令和6年度を計画期間とする障がい者活躍推進計画を作成するとともに、今後とも安定した法定雇用率の達成を目指す。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ●法定雇用率(令和3年3月1日時点から現在) 2.60% ●実雇用率(令和元年6月1日時点) 5.88% ●実雇用率(令和2年6月1日時点) 5.68% ●実雇用率(令和3年6月1日時点) 5.62% ●実雇用率(令和4年6月1日時点) 5.81% (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、人事記録を元に定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【職場等の満足度】 前年度の基準以上 ※初年度(令和2年度)には実態に関するデータを収集する。 (評価方法)在籍している障がいのある者(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。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。  ○総務課庶務係を障がい者雇用推進実務者チームとし、障がいのある常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。  ○障がい者雇用推進実務者チームは、適宜(概ね年1回以上)計画検討会議を開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(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か月以内に選任するとともに、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る。
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のある職員や今後採用する障がいのある者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、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、障がいのある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. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

<b>(1)職務環境</b>	○障がいのある者の要望を踏まえ、施設等の整備や就労支援機器の購入等、環境整備を検討する。  ○新規に採用した障がいのある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、障がいのある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。
<b>(2)募集・採用</b>	○採用選考に当たり、障がいのある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、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。  ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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。
<b>(3)働き方</b>	○年次休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
<b>(4)その他の人事管理</b>	○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。  ○中途障がい者(在職中に疾病・事故等により障がい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がい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。
<b>4. その他</b>	
	○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。