

障害者活躍推進計画

機関名	朝日町、朝日町議会、朝日町教育委員会
任命権者	朝日町長、朝日町議会議長、朝日町教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	朝日町では、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、障害者法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成した。 法定雇用率は令和3年4月までには更に0.1%引き上げが行われることや令和5年4月1日までに法定雇用率の見直しを検討することとされており、障害者雇用の拡充のため更なる体制整備を進めることが必要である。 ○今後の法定雇用率の引上げ等を踏まえ、計画的な採用に努めるなど、引き続き、障害者の積極的な雇用に継続的に取り組み、法定雇用率を達成していくことが必要 ○障害者である職員が、その能力を有効に発揮し、職業生活において活躍することを推進するため、職場への着実な定着に向けて、不本意な離職を極力防止することが必要 ○職場への着実な定着を図るため、障害者である職員の職業生活における満足度を高めるよう、満足度を調査し、整理・分析のうえ、課題・原因に対処していくことが必要 朝日町の各機関については、町長事務局と一体の雇用管理を行ってため、町長事務局と連携して障害者雇用に関する各種取組を実施する。
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 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.61% （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。
取組内容	
1. 障害者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政策課を選任する。 ○人事担当者である人事係長を、各所属における障害者である職員への支援担当者と位置付ける。障害者支援推進員は、所属長と協議をしながら、所属全体で障害者である職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。 ○障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員や、健康相談に応じる産業医、各所属職員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。 ○相談先については、障害者である職員への丁寧な周知を行う。

(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。）全員について、富山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。 ○新任職員研修等の場を活用して、職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための研修を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ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検討する。 ○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ないかの点検を行い、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、本庁舎ではエレベーター、多目的トイレは設置済であるが、障害者である職員からの要望を踏まえ、可能な環境整備を検討する。 ○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ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	○障害学生も含めたインターンシップを行うとともに、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○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とともに、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定の工夫に取り組む。 ○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。
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。