

森町障害者活躍推進計画

機関名	森町
任命権者	森町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
森町における障がい者雇用に関する課題	森町における、令和元年6月1日現在の障がい者実雇用率は2.46%であり、法定雇用率2.5%に達していないが、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者の数は0人であり、未達成の機関には該当していない。計画期間の各年度においても実雇用率でも法定雇用率の達成を目指す。
目標	
①採用に関する目標	<p>【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</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.46%</p> <p>（評価方法）毎年、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>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年、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。</p>
③満足度、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】前年度を上回る</p> <p>※計画初年度は目標を設定せず、事態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）毎年、在籍している障がい者に対し、自己申告票やアンケートを活用した調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として職員係長を選任する。 ○障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がい者が配属されている部署の職員を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回、障害者活躍推進計画の実施状況を障がい者である職員に参画を求めて点検・見直しを行う。 ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。）について、静岡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。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、静岡労働局が開催する「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行う。
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者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、各所属長へのヒアリングやアンケート等

		<p>により、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その他の事項について、定期的に面談を行い、障がい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。</p>
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		<p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい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、障がい者からの要望を踏まつつも、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>○軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい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、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行う。</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。
(3) 働き方		<p>○勤務時間の割振り制度の利用を促進する。</p> <p>○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。</p>
(4) キャリア形成		<p>○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。</p> <p>○本人の希望等も踏まつつ、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>○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。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等を行う。</p> <p>○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。</p>
4. その他		
		<p>○国等による障がい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がい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。</p> <p>○障がい者就労施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供、障がい者就労施設等からの職場体験や実習の受入、意見交換会等の希望があった場合は積極的に受け入れを行う。</p>

機関名	森町教育委員会
任命権者	森町教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
森町教育委員会における障がい者雇用に関する課題	森町教育委員会における、令和元年度6月1日現在の障がい者実雇用率は1.32%であり。法定雇用率2.5%に達していないが、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者の数は0であり、未達成の機関には該当していない。計画期間の各年度においても実雇用率でも法定雇用率の達成を目指す。また、町内各小中学校、各幼稚園において、近年多くの会計年度任用職員を任用している状況からも、さらなる障がい者雇用を進める必要があるため、障がい者雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規程に基づき、本計画を策定するものである。
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）令和元年度6月1日時点の実雇用率：1.32% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として職員係長を選任する。 ○障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障がい者が配属される部署の職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、原則として年1回、障害者活躍推進計画の実施状況を障がい者である職員に参画を求めて点検・見直し等を行う。 ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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、静岡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。 ○障がい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静岡労働局が開催する「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行う。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、各所属長へのヒアリングやアンケート等により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の事項について、定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチング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	
(1) 職務環境	<p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい者が利用しやすい環境に配慮した環境に配慮した整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい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、障がい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>○軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい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等、障がい特性に配慮を行う。</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。
(3) 働き方	<p>○勤務時間の割り振り制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○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。</p> <p>○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>○定期的な面談の設定及び必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等を行う。</p> <p>○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。</p>
4. その他	
	<p>○国等による障がい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がい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。</p>