

葉山町障害者活躍推進計画

計画策定の趣旨

本町では、平成 25 年より積極的に障害者雇用の取組を図り、平成 27 年から現在に至るまで継続して法定雇用率を上回り、安定的に障害のある人の雇用を推進してきました。

一方、国や地方公共団体の多くの機関で、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになったことから、国では、公務部門において障害のある人の活躍の場を拡大するための取組を不断に実施する等、自律的な P D C A サイクルを確立できるよう、令和元年 6 月に、障害者の雇用の促進等に関する法律を一部改正し、改正後の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

こうしたことから、厚生労働省が示す障害者活躍推進計画作成指針に基づき、障害のある職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、「葉山町障害者活躍推進計画」を策定しました。

これにより、今後も引き続き、すべての障害のある人が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指していきます。

なお、本町では、取組を効果的に推進するため、各任命権者と連携し、連名により計画を作成し、一体となって取組を推進していきます。

「葉山町障害者福祉計画」では、可能な限り「障害者」という表現に替えて「障害のある人」という表現を使っています。

本計画においても、国の法令などに基づく制度、固有名詞などの表記を除き、可能な限り「障害のある人」や「障害のある職員」という表現を使用することとします。

任命権者

葉山町長、葉山町議会議長、葉山町教育委員会、葉山町選挙管理委員会、葉山町代表監査委員、葉山町農業委員会、葉山町消防長

計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

障害者雇用に関する課題

本町における障害者雇用率は、平成27年度以降、法定雇用率を上回る状況が続いています。しかしながら、町内には障害のある人が働ける職場が少ないことが課題となっており、町内事業主に率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を積極的に進めることが重要となります。

目標

(1) 採用に関する目標

各年度において、障害者雇用率が法定雇用率を上回るものとします。

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

【これまでの実績】

各年度6月1日現在 (%)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
障害者雇用率 (葉山町)	2.55	2.39	3.23	4.64	3.90
法定雇用率	2.30	2.30	2.30	2.50	2.50

(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ようにします。

【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・進捗管理します。

取組内容

1. 障害のある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部総務課長を選任します。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係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、関係者間で共有します。
- 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、定期的に更新を行います。

(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、神奈川県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ます。
- 障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、年1回以上、神奈川県労働局が開催する「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、参加を募ります。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）
- 全職員を対象に、障害についての正しい知識と理解を深めるため、研修を実施します。

2. 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある人の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用時又は部署異動時その他定期的に面談を行い、障害のある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い、必要に応じて検討を行います。

3. 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 障害のある職員の特性や要望を踏まえ、施設面等職場環境の整備を検討します。
- 定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

- 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ます。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 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。

(3) 働き方

- 時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の取得を促進します。
- 障害特性に応じて、柔軟な勤務日数及び勤務時間の設定を行います。

(4) キャリア形成

- 常勤職員については、必要に応じて面談を行い、本人の意向を踏まえ、キャリア形成を支援します。
- 会計年度任用職員については、中長期的なキャリア形成に関する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います。また、任期終了前には職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、再度の任用や任期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います。

- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施します。

(5) その他の人事管理

- 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・体調配慮を行います。
- 障害のある職員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努めます。
- 在職中に疾病・事故等により障害のある人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います。
- 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ます。

4. その他

- 葉山町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方針に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害のある人の活躍の場の拡大を推進します。