

障害者活躍推進計画

令和2年度～令和6年度

令和2年4月

早川町

障害者活躍推進計画

1. 策定趣旨

近年、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において、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となりました。

このような社会状況の中、本町においては、平成30年4月以降法定雇用率の引き上げに伴い未達成となったことから、令和元年1月から12月を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動に取り組んできました。

このような背景のもと、公務部門においては、法定雇用率の達成に留まらず、障害者である職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要であることから、障害者の雇用促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定することとします。

本計画のもと、障害者と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、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けてしっかり取り組んでまいります。

2. 計画期間

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とし、計画年度内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

4. 本町における障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では事業主に一定割合（法定雇用率）以上の障害者雇用を義務づけています。また、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本町においては、平成30年4月1日以降、法定雇用率が2.5%に引き上げられたことにより雇用義務が生じ、法定雇用率未達成となったことから、障害者採用計画を作成し、障害者の積極的な採用を行ってきましたが、法定雇用率に達していない状況です。

令和元年6月1日現在の雇用率は次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕

法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.5%	48人	1人	2.08%

5. 数値目標

【採用に関する目標】

実雇用率について、各年度6月1日時点の法定雇用率以上を目標とし、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

参考：令和元年6月1日時点の実雇用率 2.08%

【定着に関する目標】

実績データがないため、今後障害者である職員の定着状況データを把握予定です。

6. 障害者の活躍推進に向けた取組

【推進体制の整備】

令和2年4月までに障害者雇用推進者として総務課長を選任し、毎年度、計画の取組状況の把握・検証を課長会議の中で行うこととします。

また、障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員に対して参画を求め、アンケート等の実施により意見を反映します。

障害のある職員や、配属先で支援にあたる職員等が相談できる窓口を総務課に置き、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。また、障害のある職員が5名以上となるときは、「障害者職業生活相談員」を選任し、障害者の職業生活全般についての相談・指導を行わせることとします。

なお、支援にあたる職員等を対象に、必要な専門知識・技術を習得できるよう、国・県などの機関が開催するセミナー、講習会、「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こととします。

【職務の選定・創出】

障害のある職員一人ひとりの特性・能力を把握し、本人の希望も踏まえた上で業務の割り振り、又は職場の配置を行うため、年2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います。

また、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るかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

【環境整備・人事管理】

職員の能力・意欲を有効に発揮できるように、安心して働ける環境を整える必要があることから、障害者の要望を踏まえ特性に配慮した施設整備及び就労支援機器の導入を検討します。

また、新規に採用した障害者については定期的に面談などの方法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こととします。

障害者向けの募集及び採用については、厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」「合理的配慮指針」等を踏まえた上で、障害者からの申し出により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とともに、以下の取り扱いを行わないこととします。

- ・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。
- ・特定の就労機関からのみの受け入れを実施する。

採用後には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、障害者一人ひとりの特性と能力、希望を把握することとし、体調に配慮した休暇の利

用促進及び本人の意欲等も踏まえた実務研修などの教育訓練の実施により適切な配慮や支援を行います。

【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、障害者優先調達推進法第2条4項に規定する「障害者就労施設等」への発注を町内全ての機関において実施し、内容や調達先施設等を拡げることにより障害者活躍の場の拡大を推進します。