

揖斐川町障害者活躍推進計画

揖斐川町

揖斐川町障害者活躍推進計画

はじめに

本町では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障害者雇用に取り組んできました。

令和元年6月に、障害者雇用推進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

今後は、採用した障害者ひとりひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえたうえで、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行い、配置後も障害者本人の職務遂行状況や習熟状況に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組む必要があります。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、すべての障害のある職員が活躍できるよう、町全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、このたび「揖斐川町障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向け取り組んでまいります。

任命権者：揖斐川町長

揖斐川町教育委員会

I 策定にあたって

1 策定主体

障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する各機関による自律的な PDCA サイクルを確立するという制度趣旨及び町全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定する。

2 計画期間

本計画は、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間を計画期間とする。

3 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、すべ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、適切な方法で公表する。

II 本町における障害者雇用等の目標

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とする。特例認定を受けているため、町長部局・教育委員会部局で合算して法定雇用率を達成する。

（参 考）令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.19%

（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

2 定着に関する目標

障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要である。そのため、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで定着状況を把握・進捗管理する。

3 キャリア形成に関する目標

採用した後も OJT や各種研修への参加、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことを目標とする。

(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理する。

III 計画の推進体制

基本的な考えかた

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制を確実に整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCA サイクルを確立する必要がある。

また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるところに、すべての職員の障害理解を深めていくことが重要である。

取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として総務防災課長を選任する。(町長部局)
- 障害者雇用推進者として教育振興課長を選任する。(教育委員会部局)
- 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、個人に周知する。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3ヵ月以内に専任するとともに、当該専任しようとする者が資格要件を満たさない場合は、労働局等が開催する公務部門向けの障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- 職員は、労働局などが開催する障害者雇用に係る研修等に参加し、障害者に対する理解促進・啓発に努める。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定、創出

○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

○定期的に面談を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、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

○相談窓口への相談のほか、意向調査等において、職場環境などへの必要な配慮等の有無について把握するとともに、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。

○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、可能な範囲において適切に実施する。

○募集・採用にあたっては、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。

○ワーク・ライフ・バランス推進のため、時間単位を含めた年次有給休暇等の取得を促進する。

○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。

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に関する法律に基づく障害者就労支援施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場を推進する。