

豊能町障害者活躍推進計画

令和2年3月

豊能町長
豊能町教育委員会

はじめに

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）が改正され、地方自治体は、自ら率先して障害者を雇用しなければならないことなどが定められました。

また、国及び地方公共団体は、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。

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、全ての障害者で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。

本町では、法に基づき、これまで、障害者である人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に取り組んできました。

しかし、令和元年6月1日現在では、教育委員会部局は法定雇用率（2.5%）を満たしているものの、町長部局は同雇用率を下回っています。

令和3年4月には、地方公共団体の法定雇用率は2.6%に引上げとなる予定であることから、町長部局においては、新たな障害者の採用を早急に実施する必要があります。

また、今後は、障害者である職員一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り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又は職場の配置を行い、配置後も障害者である職員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。

このような状況を踏まえ、本町において、障害者である職員が能力を有効に発揮できるよう、この度「豊能町障害者活躍推進計画」を策定しました。

豊能町長
豊能町教育委員会

I 障害者活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、豊能町長及び豊能町教育委員会が実施する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今後の取組等に関して取りまとめたものです。

2 計画の策定主体

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、任命権者である豊能町長、豊能町教育委員会が連名で計画を策定します。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和2年4月から令和7年3月までの5年間とします。

なお、計画の期間内においても、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。

4 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、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。

II 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します。

（参 考）令和元年6月1日時点の実雇用率

町長部局 2. 19% 教育委員会部局 2. 67%

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

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す。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します。

(評価方法) 毎年の任免状況通報時、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。

Ⅲ 計画の取組内容

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秘書人事課長を選任します(町長部局)。
- 障害者雇用推進者として教育総務課長を選任します(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、障害者である職員に周知します。
- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定、創出

- 採用前の合格者面談を実施するなど、一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。
- 現に勤務する障害者である職員が従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

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、人事評価面談等の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、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こととします。
- 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こととします。
- ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- 募集・採用に当たっては、以下の取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等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します。