

津幡町障害者活躍推進計画

令和2年6月

津 幡 町

1 障害者活躍推進計画とは

1. 計画の目的

国が定めた障害者雇用対策基本方針に基づき、国及び地方公共団体は、障害者の雇用を推進し、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮し、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき活躍できることを目指していく必要があります。

本町においても、障害者の活躍の場の拡大の取組を総合的かつ効果的に実施し、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を行うため、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。）第7条の3第4項の規定に基づき、障害者活躍推進計画を作成するものです。

2. 計画期間

令和2年7月1日から令和7年6月30日までの5年間を計画期間とします。

3. 障害者雇用に関する現状と課題

本町における障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者）の実雇用率は、令和元年6月1日現在で2.64%であり、国が定める法定雇用率（2.50%）には達しており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えます。しかしながら、今後、職員の退職等により障害者の雇用人数が減少していくことが想定されていることから、正規職員、会計年度任用職員を含めた計画的な任用に努めていく必要があります。

また、障害者を雇用していくうえで、障害のある人が相談しやすく、働きやすい職場環境づくりに努めていくことが重要です。そのためには、同じ職場で働く職員が、障害について正しく理解し、適切な雇用管理上の配慮を行うことができるよう、啓発や研修を行うことが重要であり、障害に関する特性等の知識を有する職員の育成、障害者が障害者であることを明らかにして働き続けるための雇用支援策に努め、周知を図っていく必要があります。

2 目標

本町においては、令和3年度から障害のある職員が定年退職を迎え、法定雇用率も現在の2.50%から2.60%に0.1%引き上げられることから、このままでは実雇用率が法定雇用率を下回ることが予測されます。また、町長部局と教育委員会の職員は、一体的な人事異動を行っており、障害者の採用については、町長部局及び教育委員会の障害者の職員配置等も踏まえた計画的な採用を行っていく必要があります。

上記のことを踏まえつつ、本計画の終期である令和7年度での実雇用率（令和7年6月1日時点）が、引き続き法定雇用率2.60%を達成するよう努めます。

なお、採用及び定着に関する評価方法については、毎年の障害者任命状況通報報告をもって把握・進捗管理していきます。

法定雇用率達成のためには、採用だけでなく定着することも重要であることから、障害者である職員の定着度合いについても着目し、関係するデータの整理、分析に努めていきます。

3 取組内容

本町は、障害者雇用の推進にあたり以下のような取組に努めていきます。

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

- (1) 障害者雇用推進者として、総務部総務課長を選任します。
- (2) 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、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。
- (3) 総務部総務課に障害者である職員の相談窓口を設置し、職員に周知します。また、教育委員会の職員は、津幡町（町長部局）からの出向職員で構成されていることから、相談窓口は、町長部局と同一とします。
- (4) 組織内の人的サポート体制として、福祉部局、公共職場安定所、その他障害者が利用している支援機関等と連携体制を構築し、関係者間に情報共有し、障害者である職員の希望や相談に早急に対応できるようサポート体制を整えます。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 新規採用時に障害者である職員本人から障害の特徴や留意すべき事項等をまとめたシートをあらかじめ提出させ、業務の選定・創出のための資料とします。
- (2) 新規採用又は人事評価等の時期において、障害者である職員本人との面談や所属長からの聞き取り等を実施し、障害者である職員と業務が適正に合っているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
- (3) 必要に応じて職務整理表の作成や組織内アンケートを実施し、職務の選定及び創出について検討することに努めます。
- (4) 身体障害等により従来業務遂行が困難となった障害者である職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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

- (1) 相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、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、必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、障害者である職員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します。
- (2) 募集、採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ② 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ④ 「就労支援機関に所属・登録しており、任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こと。
 - ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
- (3) 働きやすい環境整備のため、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。
 - (4) 障害者である職員本人からの申し出により、産業医に健康状況等の相談ができる機会を設定します。
 - (5) 障害者である職員本人からの要望等を踏まえ、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。
 - (6) 職員の障害に対する理解促進のため、障害者である職員本人や福祉関係者から、障害に対して配慮して欲しいことや配慮している事例などを紹介する研修を開催するよう努めます。
 - (7) 障害者である職員の所属長だけでなく、当該所属職員にも当該障害者である職員の障害の特徴等（見た目では分かりづらいことも含む。）について知ってもらう機会を創出します。（障害者である職員本人が希望した場合のみ）
 - (8) 申し出があった障害者である職員同士がそれぞれに抱える悩みなどを共有できる場の創出に努めます。
 - (9) 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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の配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

4. その他

国等の障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律（平成24年法律第50号）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。

4 実施状況等の公表

本計画については、職員に対して周知するとともに、障害者の任命状況並びに計画の実施状況及び目標に対する実績等について、町ホームページに公表するものとします。