

障害者活躍推進計画

個が尊重される職場づくりに向けて！



令和2年4月1日

阿 武 町

(教育委員会・議会事務局等含む)

目 次

I 策定にあたって

1	策定趣旨	-----	1
2	策定主体	-----	2
3	計画期間	-----	2
4	周知・公表	-----	2

II 本町における障害者雇用等の状況

1	障害者採用選考の実施等	-----	4
2	障害者雇用率の状況	-----	4

III 障害者の活躍推進に向けた取組内容

1	障害者の活躍を推進する体制整備	-----	5
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	-----	5
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	-----	5

IV 数値目標

1	採用に関する目標	-----	7
2	定着に関する目標	-----	7

※ 本計画書の文字はUD書体を使用しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 近年、本町においては農福連携等を推進し、障害者等の活躍を後押ししています。平成28年には町内初の就労継続支援事業所が開所され、障害のある人の活躍（就業）の場となっています。
- 役場本庁舎においても、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、これまで、国が定める障害者雇用率を堅持するとともに、働きやすい職場環境の整備を目的に、点字ブロックやエレベーター、多目的トイレの設置など、障害者雇用にも配慮した取り組みを積極的に行ってきました。
- しかしながら、平成30年に国の機関及び地方公共団体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になりました。
- また、本町においても現在の対象職員は、令和元年6月1日時点で身体障害者1人であり、障害者の積極的な雇用及び法定雇用率を安定的に維持するためには、中・長期的な雇用計画の策定が必要です。
- こうした中、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、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。
- 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、障害のある職員の雇用、活躍できるよう、さらなる体制整備や各種取組が重要です。

- そこで、障害当事者の視点に立つとともに、雇用した障害者の障害特性や能力が、その個性に応じて有効に発揮できるよう、このたび、「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全ての職員が働きやすい、個が尊重される職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでいきます。

2 策定主体

- 阿武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、職員採用、人員配置を一体として行っている、阿武町、同教育委員会、同議会事務局等で一つの計画を策定します。

3 計画期間

- 計画の策定期間は、障害者活躍推進計画作成指針（以下「指針」という。）に基づき、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。
- なお、計画期間においても、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

- 障害者雇用促進法（以下「法」という。）第7条の3第5項の規定に基づき、策定または改定を行った計画は、町のホームページ等に掲載します。

- また、法第7条の3第6項の規定に基づき、目標数値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、個人情報の保護に配慮した上で毎年、周知・公表します。

II 本町における障害者雇用等の状況

I 障害者採用選考の実施等

- 近年、採用済み職員で法定障害者雇用率を達成していたため、新たな障害者雇用は実施していません。
- しかし、令和2年3月末で対象者が急遽、自己都合により退職したこと、また、令和3年からは障害者雇用率の引き上げも実施されることから、知的障害者、精神障害者を含め、積極的な雇用促進が求められます。

2 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、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。
- 本町の令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

任命権者	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
町長	% 2.50	人 75	人 ※2(1)	% 2.67

※対象者は1人だが重度障害者のため2人としてカウント

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組内容

Ⅰ 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令和2年4月1日付けて副町長（総務課長事務取扱）を選任する。
- 障害者雇用推進者は、必要に応じて総務課の人事担当責任者、健康福祉課長、関係課長、保健師等を構成員とする「障害者雇用推進検討委員会」を設置し、雇用や対応を実施する。

Ⅱ 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力の希望も踏まえ、年に1回以上、勤務整理票やヒアリング結果等を利用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- 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う。

Ⅲ 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

（Ⅰ）職務環境

- 新規に採用した障害者については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずる。
- 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。

（Ⅱ）募集・採用

- 募集・採用に当たっては、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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

(3) その他

- 担当部署と連携し、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の実施等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

IV 数値目標

1 採用に関する目標

- 各年6月1日時点、令和元年度は実績値 (％)

年度	令和元年度	2	3	4	5	6
雇用率	2.67	0.00	2.60	2.60	2.60	2.60

- 計画期間内に新たに障害者1～2人の採用を目標にし、障害者法定雇用率を維持する。

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。



個が尊重される職場づくり