

粕屋町障害者活躍推進計画

令和2年4月

粕 屋 町

目次

1. 障害者活躍推進計画の策定について	
○計画策定の趣旨	1
○計画策定機関	1
○任命権者	1
○計画期間について	1
○計画の周知等について	1
2. 障害者雇用に関する現状と課題	
○障害者雇用に関する現状	2
○障害者雇用に関する課題	2
3. 障害者の活躍推進に向けた目標	
○障害者雇用に関する目標	2
○定着に関する目標	2
4. 目標達成に向けた取組	
○組織体制の整備について	2
○設備に関する整備について	2
○人材に関する整備について	3
○採用を実施する際の方針について	3
○その他の取組	3

1. 障害者活躍推進計画策定

○計画策定の趣旨

粕屋町では、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「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまでも「障害者を対象とした職員採用選考」を行ってきました。

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、「障害の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、全ての障害のある職員が活躍できるように取り組んでいくことが重要です。

上記のことを受け、障害者活躍推進計画を策定することにより、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場となるよう取り組んでいくものです。

○計画策定機関

粕屋町

○任命権者

粕屋町長

○計画期間について

令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）

※ただし、計画期間内であっても、必要が生じた場合は適宜見直しを行います。

○計画の周知等について

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、毎年少なくとも 1 回、実施状況を点検し、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。

2. 障害者雇用に関する現状と課題

○障害者雇用に関する現状

障害者活躍推進法第 43 条第 1 項に基づく法定雇用率については、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。

令和元年度における法定雇用率が 2.5%であるのに対し、本町は、2.75%

の雇用率となっており、法定雇用率は達成しています。なお、本町における障害者法定雇用率については、障害者雇用促進法第 42 条第 1 項に基づき、例年、粕屋町教育委員会に在職する職員数を本町の職員に算入し、障害者任免状況報告を実施しています。

○障害者雇用に関する課題

法定雇用率の引き上げが令和 3 年度に予定されていることから、今後一層の採用活動を行う必要があると考えます。(現在 2.5%⇒2.6%)

また、様々な障害特性に応じた職場環境の整備が必要であり、様々な障害特性について周囲の職員の理解が必要であると考えます。

3. 障害者の活躍推進に向けた目標

○障害者雇用に関する目標

数値目標：計画期間内の毎年 6 月 1 日時点で法定雇用率を上回ることを目標とします。

評価方法：計画期間内の毎年 6 月 1 日時点の障害者任免状況報告において、把握・進捗管理を行います。

○定着に関する目標

安心して働ける環境づくり等を通じ、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。

4. 目標達成に向けた取組

障害者の活躍促進に向けた取組を継続的に進めていくには、推進体制をしっかりと整備し、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ります。

○組織体制の整備について

町は、障害者の有無を問わず、在職する職員数を常に把握し、職員の採用・退職等により法定雇用率に不足が生じないように、目標達成に向けた措置を行います。

町は、障害者の雇用と安定を図るため、人事担当課長を障害者雇用推進者に選任します。

町は、職員のうちから障害者職業生活相談員を選任します。また選任しようとするもの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るものとします。

所属長は、障害者である所属職員や障害者雇用推進者と面談を行い、障害者の特性や能力、希望に応じた職務の選定や創出について検討を行います。

○設備に関する整備について

町は、職場環境について、過剰な財政負担とならない範囲で障害者の特性に応じた措置に努めます。

例) 執務室の配慮、休憩スペースの整備、段差の解消 など

○人材に関する整備について

町では、例年職員人権研修を実施し、その中で障害の特性や障害者雇用について全ての職員の理解促進に努めています。今後も研修を実施し、一層の理解促進に努めます。

○採用を実施する際の方針について

募集・採用にあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。具体的には下記の取り扱いを行わないこととします。

- 例) ・特定の障害を排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・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。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

○その他の取組

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（平成27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図ります。