

積丹町障害者活躍推進計画

令和2年3月策定

1 計画の位置づけ

本計画は、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。）第7条の3に定める「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取組に関する計画」です。

※障害者雇用促進法における障害者とは、障害者雇用促進法第2条第1項に定めるところにより、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の傷害があるため、長期的にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難なものをいう。

2 任命権者及び機関名

本町では、町行政機関の人事管理は町長部局で行っています。

本計画に掲げる達成目標及び取組内容については、町長、町教育委員会、町議会議長、町農業委員会、町選挙管理委員会及び町代表監査委員の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象とすることとし、連名で策定しました。

町の各行政機関が、主体的かつ自律的に障害者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組むことにより、本計画に掲げた目標が達成されることを目指します。

3 計画期間

本計画の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 障害者雇用の現状

(1) 障害者雇用率

本町における令和元年6月1日現在の障害者雇用率は、次のとおりとなっています。

法定雇用障害者数の算定基礎となる職員の数	障害者数	実雇用率	法定雇用率
64.5人	1人	1.55%	2.5%

※令和元年6月1日「障害者任免状況通報書」による。

(2) 障害者雇用に関する課題

本町においては、障害者任免状況通報における法定雇用障害者数は充足していませんが、現在勤務する障害を有する職員の採用（昭和59年）以降、障害者雇用の実績がないことから、計画的な障害者雇用と障害者の職場定着を推進する必要があります。

5 達成目標

(1) 計画的な障害者の採用

障害者雇用促進法の改正により、平成 30 年度から障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わるとともに、法定雇用率の引き上げが行われ、国・地方公共団体の法定雇用率は、令和 3 年 4 月 1 日までに 2.6%（現行 2.5%）となる予定です。

本町は、率先して障害者の雇用を推進するため、計画的に障害者採用に取組、法定雇用率の充足を図ります。

指標	実績値（令和元年度数値）	目標値	目標年度
障害者実雇用率（人数）	1.55%（1人）	3.10%（2人）	令和 4 年度
		3.10%（2人）	令和 6 年度

※目標値の算定の基礎となる「法定雇用障害者数の算定基礎となる職員の数」は、令和元年 6 月 1 日現在の「64.5 人」として算定した。

(2) 障害のある職員の職場定着

障害のある職員が、その能力を十分に発揮して活躍していくためには、障害の特性や本人の希望等に応じて無理なく安定的に働くことができる職場づくりが必要です。個々の障害特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、定期的な面談の実施等により職場定着のための取組を推進します。

指標	実績値	目標値	目標年度
採用後 3 年間の離職率	—（過去 3 年間の実績はありません。）	0.0%	各年度

(3) 職員の障害者雇用に対する理解促進

障害のある職員が、円滑に職場に馴染み、やりがいを持って働いていくためには、職員全員が障害者雇用に対する理解を深める必要があります。職員の障害者雇用に対する理解促進を図るため、各行政機関職員を対象に啓発活動を推進します。

指標	実績値（令和元年度数値）	目標値	目標年度
障害者雇用理解促進のための啓発回数	年 0 回	年 1 回	各年度

6 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進するための体制整備

障害者である職員の活躍を持続的に推進し、また、本計画に掲げる目標を達成するため、次のとおり体制を整備し取組を推進します。

① 障害者雇用推進者

総務課長を障害者雇用推進者として選任します。

③ 障害に関する理解促進

障害者を受け入れる職場運営を念頭に置いた共通理解事項等の啓発を行います。

④ 庁内相談窓口の設置及び外部機関との連携体制の構築

障害者である職員、職場の上司や同僚が相談できる窓口を総務課に設置しま

す。また、障害者雇用の課題等に対応するため、外部相談機関の連携に努めます。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の障害特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を発揮できるよう、創意工夫して職務の選定及び創出に取り組めます。

① 配属職場における体制づくり

障害のある職員の配属職場の管理職は、障害者本人の意欲や個性に応じた能力を発揮できる職場づくりに努めます。

② 相談窓口担当課における面談の実施

障害のある職員との面談を行い、障害の程度を考慮した適切な業務内容となっているのかの点検を行い、合理的配慮の範囲内で必要な措置を講じるように努めます。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害のある職員が活躍できる環境づくりに向け、職務環境の整備を行うとともに、柔軟な働き方やキャリア形成を進める人事管理の取組を行います。

① 職場環境の整備

障害のある職員の障害特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備等に合理的配慮を講じます。

出入り口や通路等の箇所は、ユニバーサルデザインの考え方に基づいた、障害者を含むすべての人が利用しやすい庁舎を目指し、計画的な整備に努めます。

② 募集・採用

募集、採用に当たり、次のような取扱いは行いません。

ア 特定の障害を排除し、または、特定の障害に限定すること

イ 自力で通勤できることといった条件を設定すること

ウ 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

エ 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 働き方

時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

障害者本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施します。

(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等に関する法律（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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

参考資料

障害者の雇用の促進等に関する法律（抜粋）

（用語の意義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- 二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
- 三 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 五 重度知的障害者 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 七 職業リハビリテーション 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

（障害者活躍推進計画の作成等）

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）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取組に関する計画（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
 - 二 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の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようと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取組の内容及びその実施時期
- 3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。
- 4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。