

# 障がい者活躍推進計画

令和2年6月  
和 水 町

～ 目 次 ～

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| 第1 策定にあたって.....               | 2 |
| 1 策定趣旨.....                   | 2 |
| 第2 計画概要.....                  | 3 |
| 1 策定主体.....                   | 3 |
| 2 計画期間.....                   | 3 |
| 3 周知・公表.....                  | 3 |
| 4 障がい者雇用に関する課題.....           | 3 |
| 第3 数値目標.....                  | 4 |
| 1 採用に関する目標.....               | 4 |
| 2 定着に関する目標.....               | 4 |
| 第4 障がい者の活躍推進に向けた取組.....       | 4 |
| 1 障がい者の活躍を推進する体制の整備.....      | 4 |
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....  | 5 |
| 3 障がい者の活躍を推進するための職場環境の整備..... | 5 |
| 4 職員の採用・育成等.....              | 6 |
| 5 優先調達等.....                  | 7 |

# 第1 策定にあたって

## 1 策定趣旨

和水町では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和23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、障がいのある人を対象とした職員採用試験等を実施するとともに、障がいに対する理解を深め、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障がい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となりましたが、このような事態は今後あってはならないことです。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要であります。

また、公務部門における障がい者の活躍は、政策決定過程への障がい者の参画を拡大する観点だけでなく、行政サービス向上の観点からも重要であります。

令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、「国及び地方公共団体は、自ら率先して障がい者を雇用する」責務が明記されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、各任命権者は、「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「障がい者活躍推進計画」という。）※1」を策定すること（障害者雇用促進法第7条の3第1項）とされました。

障がい者の雇用を進めていく上では、障がい者の活躍の推進が必要であり、障がい者の活躍とは、「障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であります。さらに、障がいのある全ての職員が活躍できるよう労働や福祉、教育等に関する制度及び関係者等と連携しながら、町役場全体を挙げて取り組んでいくことが重要であります。

そこで、障がい者である職員の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するなど、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、このたび、「障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がい者である職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向け、しっかりと取り組んでまいります。

令和2年6月

和 水 町 長

※1 障害者の雇用の促進等に関する法律

（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。

## 第2 計画概要

### 1 策定主体

○ この計画は、任命権者ごとに作成する必要があることから、和水町と和水町教育委員会それぞれにおいて計画を策定いたします。

○ また、和水町立病院については、任命権者とは別に、障害者任免状況通報書を提出している機関であること、また、職員採用試験の区分を分けて実施していることを踏まえ、別に計画を策定いたします。

○ ただし、障がい者である職員の活躍推進に向けた取組を町全体で推進するため、教育委員会や町立病院とは互いに連携して対応していきます。

### 2 計画期間

○ 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

○ なお、計画期間内においても、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。

### 3 周知・公表

○ 策定又は改訂を行った計画は、庁内新着情報等への掲載等により、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。

○ また、数値目標の達成状況や計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

### 4 障がい者雇用に関する課題

○ 令和元年6月1日現在の障がい者の実雇用率は3.67%であり、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者の数は0人となっています。

○ しかしながら、法定雇用率は、令和3年4月までに2.6%に引き上げられることとなっていることから、令和2年度以降も、当町においては障がい者の採用活動を積極的に実施していく必要があります。

## 第3 数値目標

### 1 採用に関する目標

#### (1) 実雇用率について

| 項目   | 内容                        |
|------|---------------------------|
| 目標   | 各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上 |
| 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。 |

(令和元年6月1日現在の雇用率)

| 法定雇用率 | 法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数 | 障がい者数 | 実雇用率  | 法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数 |
|-------|----------------------|-------|-------|-----------------------------------|
| 2.5%  | 190.5人               | 7人    | 3.67% | 0人                                |

### 2 定着に関する目標

#### (1) 定着状況について

| 項目   | 内容  |
|------|---|
| 目標   | 不本意な離職者を極力生じさせない。                                     |
| 評価方法 | 毎年の任免状況通報のタイミングで、退職事由の確認により、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。 |

## 第4 障がい者の活躍推進に向けた取組

### 1 障がい者の活躍を推進する体制の整備

○ 障がい者の活躍推進に向けた取組を継続的に進めていくために、推進体制を整備するとともに、障がい者である職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整備し、併せて、全ての職員が障がいに対する理解を深めるような取組が重要であります。

#### (1) 組織面での取組内容

##### ア 「和水平障がい者雇用推進者」の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、「和水平障がい者雇用推進者」として、総務課長（人事担当課）を選任し、全庁的に取組を推進します。

##### イ 相談しやすい体制の整備

障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、総務課行政係人事担当者（一定

数（5人以上）の障がい者を雇用する場合は「障がい者職業生活相談員」を総務課職員から選任する。）を相談窓口にするるとともに、相談内容に応じた多様な相談先として産業医や公共職業安定所等の外部の関係機関とも連携を図ります。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○ 障がい者である職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力等を十分に把握し、業務との適切なマッチングを図っていくことが重要であります。

### （1）取組内容

#### ア 障がい者一人ひとりの特性や能力等の把握

障がい者一人ひとりの特性や能力等を把握するとともに、可能な範囲で障がい者本人の希望を踏まえ、本人に合った業務の割振り等を行うよう努めます。また、配置後においても、障がい者である職員本人の職務遂行状況等に応じて、継続的に職務の選定（既存業務の切出し等）・創出（新規業務の創出等）に取り組んでいきます。

## 3 障がい者の活躍を推進するための職場環境の整備

○ 障がい者である職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限に発揮していくため、施設や就労支援機器等の整備のほか、新規に採用した職員については、定期的な面談を実施して、必要な配慮等を把握することが重要であります。

### （1）取組内容

#### ア 施設や就労支援機器等の整備

障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、職務環境の整備や就労支援機器等の購入を検討します。

#### イ 面談の実施

新規に採用した障がい者である職員については、人事評価による面談に加えて、定期的な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ものとします。

## 4 職員の採用・育成等

○ 職員の採用等にあたっては、厚生労働省が示している「合理的配慮指針」や「公的機関における障がい者への合理的配慮事例集【第三版】」等を十分に踏まえて対応します。また、採用後も、OJTや各種研修等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要であります。

### (1) 障がい者採用の取組内容

#### ア 募集・採用時の対応

職員の採用選考の実施にあたり、障がい特性に配慮した選考方法について、随時、工夫していくものとします。なお、職員募集や採用にあたって、以下の取扱いについては、今後も行わないものとします。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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。

また、会計年度任用職員等の非常勤職員の任用（採用）にあっても、各担当課において、障がいのある方でも遂行可能な業務についての検討を行い、遂行可能な業務がある場合には、障がい者の任用（採用）に努めていくものとします。

### (2) 多様で柔軟な働き方の推進に向けた取組内容

#### ア 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇の取得を促進していきます。

### (3) キャリア形成に向けた取組内容

#### ア 研修を通じた能力向上

各種の職員研修を通じて、実務能力や専門知識の向上を図ります。なお、研修を受講する際には、受講に必要な合理的配慮を検討し、本人の希望に応じて受講できるよう努めるものとする。

### (4) その他人事管理における取組内容

#### ア 面談の実施（再掲）

人事評価による定期的な面談や人事担当者による声掛け等を通じて、障がい者である職員の体調面における必要な配慮等について把握に努めます。

#### イ 中途障がい者である職員への対応

中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）については、円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮などの取組を行うものとします。

#### ウ 就労パスポートの活用等

障がい者である職員本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずるものとします。

・詳細は、就労パスポート（厚生労働省ホームページ）を参照

### 5 優先調達等

○ 国等による障がい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等を踏まえ、和水町で直接雇用するだけでなく、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要であります。

#### (1) 取組内容

ア 障がい者就労施設等への発注等「和水町における障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大に努めるものとします。