

障がい者活躍推進計画

令和2年4月

剣 淵 町
剣淵町教育委員会

I 障害者活躍推進計画策定について

1. 計画策定の趣旨

この計画は、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の規定に基づき、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に則して、本町が実施する障がいの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（障がい者活躍推進計画）を策定するものである。

本計画を基に、障がい者雇用の積極的な推進を含め、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、全ての障がいのある職員が活躍できる環境づくりに努めるとともに、障がい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。

2. 計画策定機関

障がい者活躍推進計画は、障害者雇用促進法第7条の3の規定により、各任命権者において策定しなければならないものとされているが、職員採用や人事管理を原則として剣淵町（町長部局）が一体的に行っている現状を踏まえて、剣淵町と剣淵町教育委員会とが共同で策定するものとする。

3. 任命権者

剣淵町長・剣淵町教育委員会教育長

4. 計画期間について

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする。

なお、計画期間内であっても、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うものとする。

5. 計画の周知等について

策定又は改定を行った計画は、全ての部署及び職員に対して周知するとともに、本町ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表を行います。

また、数値目標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、毎年
度公表します。

6. 障がいのある職員への配慮

数値目標の達成状況等の公表にあたっては、障害のある職員の個人情報特定さ
れることのないよう十分に配慮します。

II 障がい者雇用に関する現状と課題

1. 障がい者雇用に関する現状

障害者雇用促進法第43条第1項に基づく法定雇用率につきましては、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。

法定雇用率が2.5%であるのに対し、本町における令和元年6月1日現在の実雇用
率（町長部局）は1.3%となっており、法定雇用率は達成していません。

本町の障がい者雇用については、平成28年度までは法定雇用率を上回って推移し
てきましたが、平成29年度に職員が中途退職して以来、法定雇用率を下回る状況が
続いています。

2. 障がい者雇用に関する課題

本町においては、法定雇用率が未達成であり、また、法定雇用率の引上げが令和
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%）

計画期間内に法定雇用率を達成するとともに、今後採用する職員が障がい特性や
個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職場環境の整備や周囲の職員の理解が
必要であると考えます。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた目標

1. 障がい者雇用に関する目標

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。

評価方法は、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。

2. 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。

Ⅳ 目標達成に向けた取組

障がい者の活躍促進に向けた取組を持続的・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。

1. 組織体制の整備について

町は障がいの有無を問わず、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。

障がい者の雇用と安定を図るため、総務課長を「障害者雇用推進者」に選任し、全庁的に取組を推進します。

所属長は、障がい者である所属職員や障害者雇用推進者と面談を行い、障がい者の特性や能力、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。

2. 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

3. 人材に関する整備について

職員研修を実施し、その中で障がいの特性や障がい者雇用について、全ての職員の理解促進に努めます。

4. 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扱い等を行わないこととします。

例) ・特定の障がいを排除し、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」や「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」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。

5. 働き方

治療と仕事の両立支援の制度や、個々の障がい者の状態や働き方に対応した制度・仕組みを構築します。また、年次有給休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

6. キャリア形成

職員研修所での研修に参加していくため、職員研修所に合理的配慮をお願いする等、連携を図っていきます。また、障がい者である職員以外の職員も受講可能な研修（初任者研修、階層別研修など）については、eラーニングによる実施も含め研修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にします。

7. 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を対象とした調達を実施し、障がい者の

活躍の場の拡大を図ります。