

# 北方町障害者活躍推進計画

北 方 町

# 北方町障害者活躍推進計画

はじめに

本町では、障害者の雇用の推進等に関する法律（以下「障害者雇用推進法」という。）等に基づき、これまで、障害のある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

令和元年6月に、障害者雇用推進法の改正により、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。

今後は、採用した障害者ひとりひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえたうえで、本人に合った業務の割振りまたは職場の配置を行い、配置後も障害者本人の職務遂行状況や習熟状況に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組む必要があります。

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、すべての障害のある職員が活躍できるよう、町全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、このたび「北方町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すべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

任命権者；北方町長  
北方町教育委員会

## I 策定にあたって

### 1 策定主体

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各機関による自律的なP D C Aサイクルを確立するという制度趣旨、及び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、各任命権者が連名で計画を策定する。

### 2 計画期間

本計画は、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う。

### 3 周知・公表

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、すべ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、適切な方法で公表する。

## II 本町における障害者雇用等の目標

### 1 採用に関する目標

【実雇用率】（各年6月1日時点）

（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。特例認定を受けているため、町長部局・教育委員会部局で合算して法定雇用率を達成する。

（参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率： 2.39%

（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

## 2 定着に関する目標

障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要である。そのため、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する

## 3 キャリア形成に関する目標

採用した後も、OJTや各種研修への参加、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことを目標とする。

(評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理する

## Ⅲ 計画の推進体制

### 基本的な考えかた

障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、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る。

また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、すべての職員の障害理解を深めていくことが重要である。

### 取組内容

#### 1 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総務課長を選任する（町長部局）。
- 障害者雇用推進者として教育課長を選任する（教育委員会部局）。
- 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、個人に周知する。

- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者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。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定、創出

- 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

## 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。
- なお、措置を講じるにあたっては、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。
- ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
- 募集・採用にあたっては、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。

## 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に関する法律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推進する。