

障害者雇用促進法

障害者活躍推進計画



飯綱町

IIZUNA TOWN

1 はじめに

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害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。

当町におきましては、不適切な計上はありませんでしたが、法定雇用率を達成していない状況が続いております。民間事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

そこで、障害者雇用を進める上で、障害者の活躍の推進が必要となります。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

飯綱町における障害者活躍推進計画は、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的な P D C A サイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）による改正後の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）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき策定する障害者活躍推進計画です。

2 障害者の雇用の促進等に関する法律

～障害者雇用促進法（抜粋）～

（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（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

～以下省略～

3 機関名及び任命権者

機 関 名：飯綱町役場

任命権者：飯綱町長

4 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日 【5年間】

5 障害者雇用に関する課題

障害者雇用を積極的に進めるため、令和2年4月1日採用の職員採用選考から障害者枠を設けて募集を行っています。一般行政職も同様ですが、小規模自治体では人材確保が困難な時期になっており、障害者の採用にあたっては応募者が少ない状況であります。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指し、今後も障害者枠を設けて採用を行っていくとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、体制の整備やハード面での整備を積極的に進めます。

6 目標

(1) 採用に関する目標

【実雇用率】（飯綱町と飯綱病院特例認定後の数値）

令和6年6月1日時点 2.6%

（令和元年6月1日時点の実雇用率：0.92%）

(2) 定着に関する目標

今後障害者の雇用数が増えた場合は、不本意な離職者を生じさせないように、職員管理（教育）、施設整備などを積極的に行っていきます。

7 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します。（令和2年4月1日選任）

- ・ 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総務課に設置し、職員に周知します。
- ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、速やか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ます。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出

- ・ 身体障害等により従来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、負担なく遂行できる職務及び創出について検討します。
- ・ 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、人事評価における面談を活用した職務の選定及び創出について配慮します。
- ・ 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・ 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、必要な措置を講じます。
- ・ 措置を講じるに当たっては、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します。

(4) 障害者の募集・採用

- ・ 会計年度任用職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップの枠組み」や「チャレンジ雇用」などの制度を確立し、障害者の積極的な雇用に努めます。また、常勤職員のみならず、再任用職員、任期付職員の採用にあたっては、障害者の雇用に努めます。
- ・ 募集・採用にあたっては、次の取扱いは行いません。
 - ・ 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。

- ・ 特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
- ・ 採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

(5) 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等の推進等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します。