

おいらせ町障がい者活躍推進計画

令和2年3月

おいらせ町

【策定の趣旨】

平成 30 年に、多くの国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）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。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、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要であり、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できる環境を構築することが必要となります。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要で、ノーマライゼーション、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要となります。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取り組み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 項の規定により、国が定める「障害者活躍推進計画作成指針」に基づいた「おいらせ町障がい者活躍推進計画」を作成することとなりました。

本計画のもとで、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。

【計画期間】

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

※計画期間内においても、取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

【障がい者雇用に関する課題】

おいらせ町においては、過去の障害者任免状況通報の内容に誤りはなかったものの、依然として障がい者の採用が法定雇用率を下回っている状況にある。

平成30年度策定の「第2次定員適正化計画」においては「③障がい者雇用の推進」に取り組み、障がい者枠として法定雇用率の到達まで、毎年度1名程度の採用を予定しています。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成や採用した障がい者職員のためには、さらなる体制整備や各種取り組みが必要になります。

目標

【採用に関する目標】

「令和7年3月31日現在 2.6%」

※毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を行い、実績値を公表します。

※令和2年3月31日現在 1.21%

【定着に関する目標】

① 正職員「勤続年数 5年以上」

② 正職員以外「任期期間中の離職なし」

※定着状況データが十分に蓄積されていないため、今後データを収集し分析します。

取組内容

【障がい者の活躍を推進する体制整備】

1. 「障害者雇用推進者」として「総務課長」を選任します。
2. 「障害者職業生活相談員」の選定義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、グループウェア等で周知します。
3. 「障害者職業生活相談員」の選任義務が生じた場合には、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」を受講させます。

※障害者雇用推進者

➤ 障害者の雇用の促進及び安定を図るためには、

- ① 障害者雇用に関する国及び地方公共団体の機関における内部の責任体制を確立させ、障害者に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行わせる必要があること。
- ② 国及び地方公共団体の機関における障害者雇用に係る厚生労働省との連絡窓口を明確にすることによって連携体制を構築する必要があること。
- ③ 障害者の雇用の促進及び継続を図るための施設・設備の設置及び雇用管理等諸条件の整備、対象障害者の採用に関する計画の作成に関する厚生労働省との連絡、障害者の免職の届出等の事務は、同一機関内においては同一の責任者において処理されることが適当であること

等の理由から、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者雇用推進者を設置しなければならないとされています。

➤ 国及び地方公共団体の機関における障害者雇用推進者の業務は、次のような事項です。

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 対象障害者の採用に関する計画（以下「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ③ 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

※障害者職業生活相談員

- 国又は地方公共団体の任命権者は、法 79 条に基づき、一定数（5 人）以上の障害者を雇用する事業所において障害者職業生活相談員を選任し、その者に障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせなければなりません。
- 選任に当たっては、基本的には、国の本府省においては人事担当課（人事課など）、各出先機関（地方支分部局、施設等機関）においてはそれぞれの人事担当課（総務課など）の職員の中から、選任要件として障害者雇用に関する実務経験等のある専門官・補佐・係長クラスの職員を選任することとしてください。また、地方公共団体においても、これに準じて選任してください。
- 障害者職業生活相談員の職務は、概ね以下の事項についての相談・指導を行うことです。
 - ① 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
 - ② 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
 - ③ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
 - ④ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
 - ⑤ 障害者の余暇活動に関すること
 - ⑥ その他障害者の職場適応の向上に関すること

（必要に応じて障害者である職員に対する日常的な相談・指導を担当する各部署の支援担当者からの相談に応じることや、その相談について外部人材につないで助言を求めることを含む。）

【障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出】

1. 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障がい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の選定及び創出について検討します。

【障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理】

1. 相談窓口での相談のほか、人事評価面談の際に、障がい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て、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ます。
2. 措置を講じるにあたっては、障がい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。
3. 募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行いません。
 - ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する

- ② 自力で通勤できることといった条件を限定する
- ③ 介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ④ 「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
- ⑤ 特定の就労期間からのみの受け入れを実施する

【その他】

1. 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に基づく障害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を推進します。

○「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が感じ表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。