

障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

垂井町

I 策定にあたって

1. 策定理由

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」）の改正により、国及び地方公共団体の任命権者は、国が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、「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（障害者活躍推進計画）」を作成しなければならないとされました。

障がい者の職業生活における活躍とは、障がい者一人ひとりが、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、全ての障がい者が、その障がい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とされています。

これを受け、当町における障がい者である職員の活躍の場の拡大のための取組等を進めるため、法第7条の3第1項の規定に基づき、本計画を作成するものです。

2. 策定主体

- | | |
|-------|------|
| ・機関名 | 垂井町 |
| ・任命権者 | 垂井町長 |

3. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内であっても、取組状況等の把握・検証の中で、必要に応じて計画の見直しを行う場合があります。

II 障がい者採用に関する課題

当町では、現在、非常勤職員として障がいのある方を採用しています。また、募集にあたっては、身体障がい者のみならず、知的障がい者及び精神障がい者も対象として募集し、選考採用しています。

当町の令和元年6月1日現在の障がい者の雇用率（教育委員会含む。）は、次のとおりとなっています。

法定雇用率	算定基礎となる職員数	障がい者の人数	実雇用率	不足人数
2.5%	350人	8人	2.29%	0人

※各人数等は、教育委員会等を含む、障がい者雇用率制度における人数

障がい者雇用率制度上の人数算定では、不足人数は「0人」ですが、実雇用率は法定雇用率に達していません。

また、採用した職員へは個々への配慮等はしていますが、継続した活躍のために、各種の取組が必要です。

Ⅲ 目 標

1 採用に関する目標

障害者任免通報における実雇用率について、令和元年6月1日現在の率（※）以上とします。

※法定雇用率に増減があった場合は、その増減分を令和元年度の実雇用率に加算した率

2 定着に関する目標

目標としては設定しませんが、障がい者である職員の定着状況については把握していきます。

Ⅳ 取組内容

1 障がい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。
- 障害者職業生活相談員は、総務課人事系の職員から選任します。また、選任しようとする職員が資格要件を満たさない場合は、労働局等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します。
- 障がいを持つ職員に対し相談先を周知します。
- 職員は、労働局などが開催する障がい者雇用に係る研修等に参加します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった障がい者である職員から相談があった場合は、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。

3 障がい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、年1回実施している意向調査において、職場環境などへの必要な配慮等の有無について把握するとともに、その結果を踏まえて必要な措置について検討を行います。なお、措置を講じるに当たっては、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。

- 募集・採用に当たっては、次のような取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること
 - ・ 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こと」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
- ワーク・ライフ・バランス推進のため、時間単位も含めた年次休暇の取得を促進します。
- キャリア形成については、本人の意向も踏まえながら研修の受講などにより人材育成を行います。

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、町で働く障がい者のみならず、民間で働く障がい者の活躍の場の拡大を推進します。