

# 神河町障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

## 1 計画策定の趣旨

平成28年4月施行の障害者差別解消法（「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」）では、障がいのある人もない人もお互いにその人らしさを認め合いながら、共に生きる社会を作ることを目指しています。

神河町では、障がい者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の趣旨に基づき、障がいのある方の雇いを推進する方針のもと、法定雇用率の達成に留まらず、障がいのある職員の雇いを継続的に進めてきました。

特に、役場における障がいのある職員の活躍は、障がいのある方の町政への参画と行政サービスの推進にも重要と位置付けています。

このような中、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」という。）に即して、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）を策定し、公表することが義務付けられました。

この改正を受け、障がいのある職員一人ひとりが能力を有効に発揮し、職場において自分らしく活躍することができるよう本計画を策定しました。

## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

## 3 任命権者

神河町長

※教育委員会、議会事務局や公立神崎総合病院の職員採用及び雇用管理については、町長部局の任命権者である神河町長が行っているため、一体的に目標を設定します。

#### 4 障害者雇用の現状と課題

##### (1) 現状

障がいのある職員の雇用率の推移（令和2年3月法定雇用率2.5%）

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
雇用率	2.70%	2.48%	2.71%	2.50%	2.75%

##### (2) 課題

障がいのある職員の雇用率は、法定雇用率を達成していますが、障がいのある方の継続的な雇用と障がいのある職員が能力を発揮し活躍できるような取組みを進めていきます。

#### 5 目標

##### (1) 採用に関する目標

目標は、各年6月1日時点での障害者雇用率を当該年度の法定雇用率以上とします。

平成30年4月1日以降の法定雇用率2.5%が、令和3年4月より前に0.1%引き上げが行われるほか、令和5年4月1日までは制度の見直しが予定されていることから、引き上げを見越し、障がいのある方の積極的な採用に取組み、令和6年度には3%超えを目標とします。

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
雇用率	2.75%	2.75%	2.95%	2.95%	3.15%

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

##### (2) 定着に関する目標

目標は、不本意な離職者を極力生じさせないこととします。

令和元年度に採用した障がいのある職員の数及び定着率

	採用者数	6か月定着率	1年定着率
常勤職員	1人	100%	100%

	採用者数	6か月定着率	1年定着率
非常勤職員	0人	100%	100%

【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により把握・進捗管理を行う。

## 6 取組内容

### 6-1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

障がいのある職員が相談しやすい体制づくりに努めるとともに、障がいのある職員に相談員等の周知を行います。

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づく、障害者雇用推進者(※1)として総務課長を選任する。

障害者雇用促進法第79条第1項の規定に基づく、障害者職業生活相談員(※2)として総務課人事担当を選任する。

※1 障がいのある職員に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行う人事担当責任者

※2 障がいのある職員の職業生活全般についての相談及び指導の担当者

#### (2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された職員には、兵庫県労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

障がいのある職員が配属されている所属長等の職員については、「精神・発達障害者しごとサポート養成講座」等に参加し、障がいに関する理解を深めます。

### 6-2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある新規採用職員には、採用から6か月後を目途に面談を行い、業務の適切なマッチングができているか点検を行います。

必要に応じて、職務整理表の作成や組織内アンケートを活用した職務の選定(既存業務の切り出し等)及び創出(複数の作業の組み合わせにより新規業務の創出等)について検討を行います。

### 6-3 障がいのある職員の活躍を推進する環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境

新規に採用する障がいのある職員には、必要な配慮事項(合理的配慮)等を面接時等に確認し、過重な負担にならない範囲で、必要な処置を適切に講じます。

#### (2) 募集・採用

職員募集に当たり、障がいのある方からの要望を踏まえて、過重な負担にならない範囲で、必要な処置を適切に講じます。

インターンシップで障がいのある学生を受け入れます。

なお、募集・採用に当たっては、以下の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。
- ・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入れを実施する。

### (3) 働き方

年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

### (4) キャリア形成

障がいのある職員の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、研修等の教育訓練を実施します。

### (5) その他の人事管理

必要に応じて、人事担当課などによる面談を行い、状況把握を行います。

障がいのある職員からの要望や障がい特性を踏まえ、過重な負担にならない範囲で、必要な処置を適切に講じます。

在職中に疾病・事故等により障がい者になった職員について、円滑な職場復帰のための必要な職場環境の整備や通院への配慮等を行います。

障がいのある職員が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、障がい者特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

## 6-4 その他

国等による障害者就労施設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、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進します。