

障害者活躍推進計画

令和2年4月

御嵩町役場

●策定にあたって

御嵩町役場は、令和元年6月1日の時点で、法定雇用率を達成しています。しかしながら、障害者雇用者の全てが非常勤職員であり、障害者雇用の推進に向けた更なる取組が必要です。

令和元年6月に、障害者雇用促進法の改正により、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。

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

そこで、ここに御嵩町役場における「障害者活躍促進計画」を策定し本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組んで参ります。

●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）

●周知・公表

策定又は改定を行った計画は、Garoon 掲示板により職員に対して周知するとともに、町ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

●目標

（1）採用に関する目標

- ・計画期間内に新たに障害者（1名）の採用を目指す。

（2）定着に関する目標

- ・不本意な離職を出さない

※不本意な離職とは、雇用期間満了の前に本人都合以外での離職を指す。

●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企画課長を選任する。
- ・ 障害者である職員の相談窓口を設定し職員に対し周知する。
- ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（5名以上の常勤障害者雇用の場合）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、負担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、人事考課面接の際、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。
- ・ 募集、採用に当たっては、以下の点取扱いを行わない。
 - ①特定の障害を排除し、また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設定する。
 - ③介助者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特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(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等に関する法律（平成24年法律第50号）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。