

飯豊町障害者活躍推進計画

令和2年12月 飯 豊 町

飯 豊 町 長
飯 豊 町 議 会 議 長
飯豊町選挙管理委員会
飯 豊 町 監 査 委 員 会
飯 豊 町 教 育 委 員 会
飯 豊 町 農 業 委 員 会
飯豊町水道事業管理者

1 はじめに

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、国及び地方公共団体においては、障害者雇用の促進に努めるとともに、障害をもつ職員が、職業生活においてその有する能力を有効に発揮して、さらなる活躍を推進するため、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととされました。

障害者の活躍推進は、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、障害者への合理的な配慮などにより働きやすい環境を整備することは、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場づくりにつながります。

飯豊町では、障がいの有無に関わらず、誰もが働きやすく、活躍できる職場とすることを目的として、本計画を策定し、着実に取り組みを進めます。

2 計画期間

計画期間は、令和3年1月1日から令和7年12月31日までの5年間とします。

3 計画の策定主体

この計画は、障害者の活躍推進に向け飯豊町全体で取り組むため、飯豊町長、飯豊町議会議長、飯豊町選挙管理委員会、飯豊町監査委員、飯豊町教育委員会、飯豊町農業委員会、飯豊町水道事業管理者が連名で策定するものです。

4 障害者の任用に関する現状と課題

障害者の雇用の促進等に関する法律に係る障害者の法定雇用率2.5%に対し、令和2年6月1日時点での障害者任免状況通報では2.54%と不足はないものの、令和3年3月1日から法定雇用率が2.6%と引き上げられることから、引き続き計画的かつ積極的に障害者を採用する取組みが求められます。

また、飯豊町の庁舎は、エレベーターが設置されていないなど、障がいを持つ職員に配慮した環境であるとは言い難く、障害者である職員の活躍のためには、働きやすい環境の整備が課題となっています。

【飯豊町障害者雇用率の推移】

	R2. 6. 1	R1. 6. 1	H30. 6. 1	H29. 6. 1	H28. 6. 1
飯豊町 ※特例認定	2.54%	2.12%	1.73%	2.32%	2.35%
法定雇用率	2.50%	2.50%	2.50%	2.30%	2.30%
不足数	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0

※特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものです。飯豊町では、町長部局、教育委員会、その他の行政委員会の職員について、任命権者の枠を超えて町全体の任免状況として合算・算定した障害者雇用率を山形労働局に通報しています。

5 目標

①採用に関する目標

○実雇用率が各年度6月1日時点の法定雇用率以上になるように努めます。

②定着に関する目標

○不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。

6 取組み内容

①障害者の活躍を推進する体制の整備

○障害者雇用推進者として総務課長及び教育総務課長を選任します。

○障害者職業生活相談員及び精神・発達障害者しごとサポーターとして議会事務局長、農業委員会事務局長、地域整備課長を選任します。

○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、山形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します。

○障害者である職員の相談窓口を総務課に設置し、人的サポート体制を整備するとともに、山形労働局、長井公共職業安定所及びその他障害者支援機関等との連携を図ります。

②障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障害者である職員及びその所属部署の上司等から業務の遂行について相談があった場合は、その都度職務の内容について検討を行います。

○各課において、障がいを持つ職員が従事できる業務の選定及び創出を検討します。

○人事評価制度による面談を通して、障害者である職員の適正や能力を把握するとともに、現に勤務している障害者や今後採用する障害者の希望や職場環境を踏まえて職員配置を行います。

③障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 随時の相談及び定期的な面談の際に、必要な配慮の有無を把握して、継続的に必要な措置を講じます。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、拡大印刷等による対応や、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能にするなど、必要な配慮を行います。
- 採用及び募集にあたっては、以下の不適切な取り扱いは行いません。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・自力で通勤出来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言った条件を設定する。
 - ・就労支援機関に所属している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を実施する。

④働き方

- 障がいの状態や本人の希望を考慮し、勤務日数や勤務時間の調整など柔軟に対応します。
- 年次休暇や各種休暇の取得を促進します。

⑤キャリア形成

- 本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講できるようにします。

⑥その他の人事管理

- 本人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、就労支援機関等と障害特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。