

矢掛町障がい者活躍推進計画

令和2年4月

— 目 次 —

1	策定にあたって	
	(1) 策定趣旨	1
	(2) 策定主体	1
	(3) 計画期間	2
	(4) 周知・公表	2
2	障がい者の活躍推進に向けた取組	
	(1) 推進体制の整備	3
	(2) 取組内容	3
3	職員の採用・育成等	
	(1) 基本的な考え方	4
	(2) 取組内容	4
4	優先調達等	5
5	数値目標	5

1 策定にあたって

(1) 策定趣旨

本町では、矢掛町国民健康保険病院との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っています。なお、令和元年6月1日現在の障がい者の雇用率は2.63%であり、法定雇用率である2.5%を満たしている状況でありました。

また、障害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。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

しかしながら、平成30年8月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに、誤った報告を行っていたことが判明しました。

令和元年6月には、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がい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。

障がい者の活躍とは、「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」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

本計画のもと、障がい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、しっかりと取り組んでまいります。

(2) 策定主体

矢掛町、教育委員会及び矢掛病院については、職員採用試験の区分を分けることなく、一体となって実施していること等を踏まえ、同一の計画を策定することとしますが、公表は任命権者ごとに行います。

また、障がい者活躍推進のために、一体となって行動していくものとします。

(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、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(4) 周知・公表

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

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

2 障がい者の活躍推進に向けた取組

(1) 推進体制の整備

障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えると同時に、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

(2) 取組内容

【障がい者雇用推進者の選任】

各任命権者において、担当課長等を「障がい者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

【障がい理解の推進】

障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

【eラーニングの活用】

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

【相談窓口の設置】

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務防災課（人事給与係）に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

3 職員の採用・育成等

(1) 基本的な考え方

職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を十分に踏まえて対応し、一般職員の募集と併せ、必要に応じて障がい者枠の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を検討します。

また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

(2) 取組内容

【障がい者採用の取組】

町のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

【多様で柔軟な働き方の推進】

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

【人事異動等における配慮】

障がい特性等を踏まえた人事異動として、上司（所属長等）による年2回の面談や、人事担当者との面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

4 優先調達等

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

【障がい者就労施設等への発注等】

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

5 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.04%〔町長部局〕 4.41%〔矢掛病院〕 2.63%〔町長部局・矢掛病院合算〕 (令和元年6月1日)	法定雇用率以上 (地方公共団体)