

# 王寺町障害者活躍推進計画

令和2年4月

# — 目 次 —

## I 計画概要

1 策定趣旨	1
2 機関名及び任命権者	1
3 計画期間	1
4 周知・公表	2
5 障害者雇用率の状況と課題	2

## II 目標

1 採用に関する目標	3
2 定着に関する目標	3

## III 障害者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備	4
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
4 その他	5

# I 計画概要

## 1 策定趣旨

- 平成30年8月、国及び地方公共団体の多くの機関において、対象障害者の報告誤りの実態が全国的に判明しました。
- 令和元年6月には、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」といいます。）の一部改正により、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（＝「障害者活躍推進計画」）を作成することとされました。
- 障害者雇用を進める上で、「障害者の活躍」の推進が必要になります。  
「障害者の活躍」とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることにあり、雇用・就業し、同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害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ものです。
- 本町の障害者の活躍に寄与する体制等の整備を行うため、このたび、「王寺町障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 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、取り組んでまいります。

## 2 機関名及び任命権者

機関名	任命権者
王寺町	王寺町長
王寺町議会事務局	王寺町議会議長
王寺町水道部	王寺町水道事業管理者の権限を行う町長

## 3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの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

- 策定又は見直しを行った計画は、庁内グループウェアへの掲載等により、全ての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。

## 5 障害者雇用の状況と課題

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないとされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い2.5%の法定雇用率が設定されています。さらに、令和3年4月までには2.6%まで引き上げられることとなっています。
- 本町における、令和元年6月1日現在の雇用状況は、次のとおりです。

### 〔令和元年6月1日現在の雇用状況〕

法定雇用率	①法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	②法定雇用障害者数	③雇用障害者数	④不足数
2.5%	142.5人	3人	4人	0.0

#### ①欄の「法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数」

- ・ 常時雇用している職員。事実上1年を超えて雇用されている臨時・非常勤職員も含む。
- ・ 週20時間以上30時間未満の労働時間のパートタイマーも、短時間労働者(0.5人)として含める。

### 【法定雇用率の達成】

①欄の「職員数」に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数を切り捨て)から③欄の雇用障害者の数を減じて得た数が④欄の不足数において0.0になることをもって法定雇用率達成となる。

$$[\text{①欄の職員数 } 142.5 \text{ 人}] \times [0.025(\text{法定雇用率})] = 3.56 \text{ (1未満の端数を切り捨て)} \div 3 - [\text{③欄の障害者数 } 4] = \underline{0.0} \text{ (法定雇用率達成)}$$

- 令和元年6月1日現在において、王寺町では法定雇用率を達成していません。

## Ⅱ 目標

### 1 採用に関する目標

- **目標**  
計画期間中における各年6月1日時点の法定雇用率を達成します。
- **評価方法**  
毎年の任用状況通報(※)により雇用率を把握し、進捗管理を行います。

#### 【参考】

#### (※) 毎年の任用状況通報

障害者雇用促進法第40条の規定により、地方公共団体の任命権者が、厚生労働大臣に対して、毎年一回、6月1日時点での対象障害者である職員の任免に関する状況を報告することとなっています。

### 2 定着に関する目標

障害者の活躍を推進していくためには、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

- **目標**  
不本意な離職者を極力生じさせない取組を実施します。
- **評価方法**  
毎年の任用状況通報と同時期に、人事記録をもとに、対象職員の定着状況を把握・管理を行います

## Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

### 1 推進体制の整備

#### (1) 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第 78 条の規定に基づき、王寺町障害者雇用推進者として、総務課長を選任し、全庁的に取組を推進します。

#### (2) 相談体制の整備

障害のある職員が相談しやすい体制となるよう、障害者雇用促進法第 79 条の規定に基づき、障害者職業生活相談員を人事担当部署の職員から選任するとともに、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。

### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

#### (1) 業務内容とのマッチング

新規採用、人事異動その他障害者からの要望があった際には、面談等を行い、障害者の特性と業務内容が適切にマッチングしているか確認を行います。

#### (2) 身体障害等における職務の選定及び創出

身体障害等により従来業務の遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局等の関係機関に相談しつつ、負担なく遂行できる職務を選定し、また、既存の職務がない場合には新たな職を創出することを検討します。

### 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境

- 新規に採用した障害者については、定期的面談等により必要な配慮を把握します。

- なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならないよう、適切に実施します。

## (2) 募集・選考時の対応

- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における筆談、手話通訳者の配置、就労支援機関の職員等の同席等を可能とするなど、障害特性に応じて必要な配慮を実施します。
- 募集、選考に当たっては、次のような不適切な取扱いを行いません。
  - ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
  - ② 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
  - ③ 介護者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - 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こと。
  - ⑤ 特定の就労支援機関からの受入れを実施すること。

## (3) 障害特性等を踏まえた人事異動

上司による面談や人事担当者による声かけ等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政職の人事異動に当たっては、障害特性を踏まえた配置など、必要な配慮を行います。

## 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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。