

# 川西町障害者活躍推進計画

令和2年4月

○ 障がい者活躍推進計画の背景と目的について

令和元年6月に、障害者雇用促進法（以下「法」という。）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。

障がい者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、障がい者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障がいの有無にかかわらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場作りにつながるものとして、障がい者の雇用促進及び職業の安定を図ってきましたが、法改正の趣旨を踏まえ、更なる有効な対策を実行するため、障害者活躍推進計画を策定するものであります。

○ 障害者活躍推進計画

機関名	川西町
任命権者	川西町長 原田 俊二
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
川西町における障がい者雇用に関する課題	<p>本町では、常勤の職員及び非常勤の職員について、障がい者に限定した募集・採用は実施していないが、障がい者雇用の重要性に鑑み、障がい者に係る関係機関に協力をいただきながら障がい者雇用の確保に努めてきたことにより、法定雇用率を達成しています。</p> <p>しかし、継続した法定雇用率の達成のため、組織的な取り組みを構築し、計画的な雇用の推進に努めていく必要があります。</p> <p>また、障がいのある職員が、その能力を十分に発揮して活躍するため、障がい者雇用に係る全庁的な職員への意識づけと、更なる体制整備や各種取り組みに努める必要があります。</p>
目標	
(1) 採用に関する目標	<p>① 目標 各年度 実雇用率（各年6月1日時点）を法定雇用率以上とすること。</p> <p>② 評価方法</p>

	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
(2) 定着に関する目標	<p>① 目標 不本意な離職者を極力生じさせないこと。</p> <p>② 評価方法 退職事由の確認により把握</p>
(3) ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>① 目標 初年度の基準を上回ること。 初年度は、アンケート調査等により実態を把握</p> <p>② 評価方法 毎年4月に在職している障がい者（新規採用者を除く。）に対し、職場等の満足度に関するアンケート調査により把握・進捗管理</p>
(4) キャリア形成に関する目標	<p>① 目標 関係部署と連携し、障がい者が担当する職務の拡大を目指すべく、その実態把握・進捗管理を行うこと。</p> <p>② 評価方法 人事記録を基に把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>① 障がい者雇用推進者の選任 障がい者雇用推進者として総務課長を選任し、次のような業務を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又設備の設置その他の諸条件の整備を図るための業務</li> <li>・ 厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報</li> </ul> <p>② 障害者職業生活相談員の設置 法に基づき、庁内障がい者雇用担当部署に障害者職業生活相談員を設置し、障がい者である職員の職業生活に関する相談及び指導を積極的に行う。</p> <p>③ 庁内相談窓口の設置 障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を庁内障がい者雇用担当部署に設置するとともに、広く周知し認知度の向上に努める。</p>

(2) 人材面	<p>① 障害者職業生活相談員（相談窓口職員）の育成 山形県労働局等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ること。</p> <p>② 職員の育成 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、山形県労働局等が実施する研修等の受講案内を行い、参加を募ること。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>① 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>② 人事評価の面談時に、障がい者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職場環境	<p>① 職場の整理整頓を徹底し、席配置や動線確保等を常に見直すことで、障がい者とともに働きやすい環境を整える。</p> <p>② 障がいのある職員本人の同意をもとに障がいの程度等を職場内で共有し、周りの職員が気を配ることができる環境を整える。</p> <p>③ 新規に採用した障がい者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。なお、措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>① 特別支援学校の生徒等の職場実習を積極的に行う。</p> <p>② 募集、採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。</li> <li>・ 「就労支援機関に所属、登録指定しており、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。</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。</li> </ul>
(3) 働き方		① 個々の障がい者の状態や働き方に対応した制度、勤務体系等の仕組みを検討すること。
(4) キャリア形成		① 任期付き職員等について、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう支援を行うこと。 ② 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施すること。
(5) その他の人事管理		① 人事評価時の面接以外に、必要に応じて随時面接を実施し、状況把握・体調把握を行うこと。 ② 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等が可能となるよう財政措置に努めること。 ③ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等への取り組みを行うこと。
4. その他		
		① 国等による障がい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に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進すること。 ② 障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品等を販売する場を提供すること。