

# 日出町障がい者活躍推進計画

(令和2年度から令和6年度)

令和2年4月

日 出 町

はじめに

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その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を目指すことが必要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できることを目的に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。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障がい者活躍推進計画を作成することが義務付けられました。

この計画は任命権者ごとに作成することとなるため、日出町では、町長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、教育委員会、農業委員会事務局の6つの機関で計画を作成します。この計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく職員に周知するとともに、ホームページ等で公表します。

また、計画に基づく取組の実施状況を毎年少なくとも1回公表し、点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うPDCAサイクルを確立します。

令和2年4月1日

日出町長

機関名	日出町（町長事務局）
任命権者	日出町長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
町長事務局における障がい者雇用に関する課題	<p>町長事務局における障害者雇用率は、これまで法定雇用率を上回っていたが、令和元年度より教育委員会部局と合算して1つの機関として雇用率を算出することとなった。ちなみに、令和元年度は法定雇用率をわずかに上回る2.53%であった。</p> <p>今後も障害者雇用率を維持・向上させるため、令和元年度に初めて正規職員における障がい者枠を設け1名を採用することができた。</p> <p>本計画の趣旨である障がい者の活躍を推進するため、正規職員だけではなく会計年度任用職員についても障がい者枠を設け積極的に雇用に努めていかなければならない。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>各年6月1日現在において法定雇用率を上回る。 （参考）令和元年6月1日現在 2.53% 法定雇用率2.5%</p> <p>「評価方法」毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②定着に関する目標	<p>職場が原因となる離職を防ぐ。</p> <p>「評価方法」毎年の所属長とのヒアリングにおいて障がい者の状況を把握。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>初年度の基準を上回る。</p> <p>※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>「評価方法」在籍している障がい者に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】</p> <p>3項目の新たな職域を開拓する。</p> <p>「評価方法」所属毎に障がい者が担当できる職務について取りまとめを行う。</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>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する（令和元年度9月5日選任済）</p> <p>○法定雇用率の達成と障がい者である職員が活躍できる</p>

	<p>職場環境の整備について、組織全体で積極的に取り組むことを目的に令和2年度に障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。</p> <p>○「障がい者雇用推進チーム」については第1回を令和2年6月までに開催するとともに、原則として年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年6月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、職員相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（大分労働局等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○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、大分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させる。</p> <p>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は大分労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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も踏まえ、年に1回以上、事務分掌表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングがで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)職務環境	<p>○障がい者の要望を踏まえ、多目的トイレ等のハード整備や就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については臨床心理士等による定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必</p>

	<p>要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、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>○正規職員だけではなく、短時間勤務が可能な会計年度任用職員についても採用に努める。</p> <p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受け入れを行う。</p> <p>○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の受け入れを行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</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。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</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。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	<p>○障がい者の意向も踏まえ短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○任期付きの会計年度任用職員等については、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じて外部の支援機関も交え、面談の実施や書面の作成を行う）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p> <p>○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。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○所属長や臨床心理士による定期的な面談を実施し、メン</p>

	<p>タル面も含めた体調管理や状況把握を行う。</p> <p>○所属長は面談結果を踏まえ、通院など体調の維持に努められる職場環境づくりを行う。</p> <p>○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、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>○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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい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がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
<p>4. その他</p>	
	<p>○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。</p> <p>○令和2年度から障がい者就労施設等を対象とした調達を実施し、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、前年度以上の目標金額を設定する。</p> <p>○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・製作した物品の販売の場所の提供や障がい者就労支援事業所からの施設外就労の受け入れ等を実施する。</p> <p>○民間事業主における障がい者の活躍を促進するため、一定規模以上の業者を対象に法定雇用率以上の対象障がい者を雇用していること等を公共調達の競争参加資格に含めることを検討する。</p>