

遠軽町障害者活躍推進計画

令和2年4月

1 計画策定の趣旨

遠軽町においては、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）に基づく法定雇用率はこれまでも遵守しており、採用・定着状況ともに概ね順調であるが、障害をもつ職員のより一層の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組のほか、仕事に対する満足度を高めることや、障害をもたない職員が障害について深く理解する必要がある。

また、今後更なる高齢化が進んでいくことから、新たな人材の発掘や育成を進め、障害者一人ひとり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職場を目指すため、遠軽町障害者活躍推進計画を策定する。

2 計画の対象

遠軽町

3 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

4 障害をもつ職員の活躍の推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

各年度：当該年6月1日時点の法定雇用率以上

(参考) 実雇用率及び法定雇用率

基準年月日	実雇用率	法定雇用率
令和元年6月1日	3.27%	2.5%
平成30年6月1日	2.79%	2.5%
平成29年6月1日	2.78%	2.3%
平成28年6月1日	2.05%	2.3%
平成27年6月1日	2.10%	2.3%

(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。

5 目標を達成するための取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- ・障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任する。
- ・障害者雇用推進者、総務部総務課職員及び障害者が所属する部署の職員により、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を原則として年1回以上行う。

・組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備することに加え、内容に応じた相談先を確保した上、それらの相談先を障害者に周知する。

イ 人材面

障害者職業生活相談員に選任しようとする者が資格要件を満たさない場合は、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

年に1回以上、新規採用や部署異動等があった障害者に定期的な面談などにより、業務が適切にマッチングしているか点検し、必要に応じて見直しを行う。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

新規採用の障害者には、定期的に面談し、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。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範囲で適切に実施する。

イ 募集・採用

募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・自力で通勤でき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いった条件を設定する。
- ・「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。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

ウ 働き方

各種休暇の取得を促進する。

エ その他の人事管理

- ・必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ・在職中に疾病・事故等により障害者となった中途障害者については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や通院への配慮、働き方等の取組を行う。

(4) その他

障害者優先調達推進法に基づく「遠軽町の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針（調達方針）」による発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を促進する。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る。