

錦江町障害者活躍推進計画

令和2年4月

鹿児島県錦江町

目 次

1 障害者活躍推進計画策定について	
(1) 計画策定の趣旨 -----	2
(2) 計画策定機関 -----	2
(3) 任命権者 -----	2
(4) 計画期間について -----	2
(5) 計画の周知等について -----	2
2 障害者雇用に関する現状と課題	
(1) 障害者雇用に関する現状 -----	2
(2) 障害者雇用に関する課題 -----	2
3 障害者の活躍推進に向けた目標	
(1) 障害者雇用に関する目標 -----	3
(2) 定着に関する目標 -----	3
4 目標達成に向けた取組	
(1) 組織体制の整備について -----	3
(2) 設備に関する整備について -----	3
(3) 人材に関する整備について -----	4
(4) 採用を実施する際の方針について -----	4
(5) その他の取組 -----	4

1 障害者活躍推進計画策定について

(1) 計画策定の趣旨

この計画は、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。以下「障害者雇用促進法」という。）第 7 条の 3 の規定に基づき、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、本町が実施する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ついて作成するものであります。

障害者の活躍とは、「障害の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、全ての障害のある職員が活躍できる環境づくりに努めるとともに、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、しっかりと取り組んでいくものです。

(2) 計画策定機関 錦江町

(3) 任命権者 錦江町長

(4) 計画期間について

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間。

ただし、計画期間内であっても、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。

(5) 計画の周知等について

策定した計画は、全ての職員に対して周知するとともに、本町ホームページに掲載し公表を行います。

また、計画に見直し等が生じた場合は、遅滞なく公表を行います。

2 障害者雇用に関する現状と課題

(1) 障害者雇用に関する現状

障害者雇用促進法第 43 条第 1 項に基づく法定雇用率につきましては、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法定雇用率が設定されています。

令和元年度における法定雇用率が 2.5% であるのに対し、本町は 4.17% の雇用率となっており、法定雇用率は達成しております。

(2) 障害者雇用に関する課題

ア 法定雇用率の引き上げが令和 3 年度に予定（現行 2.5% ⇒ 2.6%）されていること、また高齢等の事由により障害のある職員の退職が予想されること

などから、障害者（現行2.5% ⇒ 2.6%）雇用に関し地方公共団体の責務を果たすため、今後も引き続き計画的な採用活動を行う必要があります。

イ 様々な障害特性に応じた職場環境の整備に加え、周囲の職員の障害に関する理解を深める必要があります。

3 障害者の活躍推進に向けた目標

(1) 障害者雇用に関する目標

ア 数値目標

計画期間内の毎年6月1日時点での実雇用率が、法定雇用率を上回ることを目標とします。

イ 評価方法

計画期間内の毎年6月1日時点の障害者任免状況報告において、把握・進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

安心して働ける環境づくり等を通じて、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

4 目標達成に向けた取組

障害者の活躍促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。

(1) 組織体制の整備について

ア 町は、障害の有無を問わず、在職する職員数を常に把握し、職員の採用・退職等により法定雇用率に不足が生じないように、目標達成に向けた措置を行います。

イ 町は、障害者の雇用と安定を図るため、総務課長を障害者雇用推進者に選任します。

ウ 町は、障害のある職員が5名以上となった場合、「障害者職業生活相談員」を配置するとともに、障害への理解を含め、障害のある職員を適切に支援するために必要なハローワーク等が実施する研修を受講させるものとします。

エ 所属長は、障害者である所属職員や障害者雇用推進者と面談を行い、障害者の特性や能力、希望に応じた職務の選定や創出について検討を行います。

(2) 設備に関する整備について

ア 町は、職場環境について、過剰な財政負担とならない範囲で、執務室の配慮、段差の解消など障害の特性に応じた措置に努めます。

(3) 人材に関する整備について

町は、障害の特性や障害者雇用に関し必要な研修を実施し、全ての職員がそれぞれの役割を認識できるよう理解促進に努めます。

(4) 採用を実施する際の方針について

募集・採用に当たっては、厚生労働省が示す「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。具体的には、下記の取扱い等を行わないこととします。

- 例) ○ 特定の障害者を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- 「自力通勤可能」や「介助なしで業務遂行可能」などといった条件を設定すること。
- 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(5) その他の取組

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（平成24年法律第50号）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図ります。