

利府町障がい者活躍推進計画

利 府 町 長

利 府 町 議 会 議 長

利 府 町 教 育 委 員 会

利 府 町 選 挙 管 理 委 員 会

利 府 町 代 表 監 査 委 員

利 府 町 農 業 委 員 会

I 総論

1 趣旨

本町では、障がい者の職業の安定を図ることを目的とする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。）に基づき、全ての障がい者がその障害特性や個性に応じて能力を最大限発揮し、働くことができる職場環境を整備し、障がい者の活躍の場を拡大することを目的として、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定による利府町障がい者活躍推進計画を策定します。

2 策定主体

この計画は、利府町長、利府町議会議長、利府町教育委員会、利府町選挙管理委員会、利府町代表監査委員及び利府町農業委員会（以下「各任命権者」という。）が連名で策定します。

3 計画期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間中においても、毎年度において、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 周知及び公表

本計画は、全職員に周知するとともにホームページへの掲載等により公表します。また、実施状況について、年1回、ホームページへの掲載等により公表します。

5 本町における障がい者雇用に関する現状・課題

本町においては、正職員や非常勤職員等における障がいのある職員の採用を行っており、令和元年6月1日時点では、必要障がい者雇用人数を満たしていません。

今後、国及び地方公共団体においては、令和3年4月までに現行障がい者雇用率が2.5%から2.6%に引き上げられることから、更なる障がい者の働きやすい環境づくりに取り組み、積極的な障がい者の雇用、障がい者の活躍の場の拡大を目指します。

(参考)

【昨年度における障がい者雇用率の推移】

区 分	令和元年度
障がい者法定雇用率	2. 5 0 %
算定人数 ※1	7 人※3
本町実雇用率（特例認定※2）	2. 4 6 %※4

※1 算定人数は、重度身体障がい者（身体障がい者障害程度等級が1級又は2級）等は、1人につき、2人で算定します。また、勤務時間が週20時間以上30時間未満の職員は1人につき、0.5人で算定します。

※2 任命権者の枠を超えた障がい者雇用率制度の適用を認めるもの。

※3 本町では、令和元年度から障害者雇用促進法第42条第1項の規定に基づく特例認定を受けているため、各任命権者の職員数を合算しています。

※4 実雇用率は、障がい者法定雇用率と比べ、下回ってはいるが、必要障がい者雇用人数については、国の基準以上となっている。

II 取組目標

1 採用に関する目標

- 毎年6月1日時点において、障がい者法定雇用率に基づく障がい者雇用者数以上の雇用を達成する。

(評価方法)

毎年、国に報告義務のある任命状況通報により把握・進捗管理を行う。

2 定着に関する目標

- 障がい者である職員に対し、必要な配慮等を行い、意見・要望等を聞きながら、不本意な離職者を極力生じさせないように努める。

(評価方法)

毎年、国に報告義務のある任命状況通報により定着状況を把握する。

3 障がい者である職員の職場等の満足度

- 障がい者である職員の満足度について、働いていることの全体評価として、満足度80%の達成を目指します。

(評価方法)

毎年、対象となる職員に対して、職場の満足度に関するアンケート等を実施します。

Ⅲ 取組内容

取組項目	取組事項
障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ・ 障害者雇用推進者は、計画の実施に必要な事項について、関係する部署と連携を図るものとします。 ・ 障害者職業生活相談員を首長部局に配置し、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行う。 ・ 障害者生活相談員に選任された者（選任予定者も含む。）については、宮城労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用、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、部署配置等を検討する。
障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、障がい者である職員からの要望により、必要な施設又は設備の整備等を図り、負担なく業務遂行できるための環境整備を検討する。 ・ 募集・採用に当たっては、雇用している障がい者の意見・要望等を踏まえた上で雇用方法、要件等を検討する。（プレ雇用 等） ※ プレ雇用とは、常勤職員としての採用が内定した障がい者である者について、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できるもの。 ・ 時間単位の年次有給休暇や病気休暇等各種休暇の利用を促進する。 ・ 本人の希望を踏まえながら、実務研修、向上研修等の教育訓練の実施を検討する。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい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。