**障害者活躍推進計画**

（令和２年度～令和６年度）

五霞町

五霞町議会

五霞町選挙管理委員会

五霞町監査委員

五霞町農業委員会

五霞町固定資産評価審査委員会

**五霞町における障害者活躍推進計画**

　令和元年６月に公布された障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第３６号）により、地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画作成指針に則して、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に係る取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成しなければならないこととされました。

　本計画は、本来任命権者ごとに作成するものではありますが、小規模機関（五霞町議会、五霞町選挙管理委員会、五霞町監査委員、五霞町農業委員会及び五霞町固定資産評価審査委員会）については、実質的に作成する義務はないと解されることから、五霞町では、五霞町議会、五霞町選挙管理委員会、五霞町監査委員、五霞町農業委員会及び五霞町固定資産評価審査委員会は、五霞町に準じて取り組むものとします。

**１　計画期間**

　　本計画の期間は、令和２年４月１日から令和７年３月３１日までの５年間とします。

**２　五霞町における障害者雇用に関する課題**

　　近年、五霞町では、障害者任免状況通報において、不足数はないものの実雇用率が法定雇用率を下回っています。

　　平成３０年度は、障害者対象の職員募集を行ったものの受験者はなく、令和元年度にも障害者対象の職員募集を行ったものの、採用には至りませんでした。

　　本計画の終期までには、実雇用率が法定雇用率を上回るようにするためにも、積極的な採用を行うことが、喫緊の課題となっています。

**３　目標**

**(1)**　**採用に関する目標**

　 　各年６月１日時点の実雇用率を法定雇用率以上にします。

　 　（参考）令和元年６月１日時点の実雇用率　２．０２パーセント

　 　　　　　実雇用率が法定雇用率を下回っていますが、不足数は０．０であるため、法定雇用率達成となっています。

　 　（評価方法）毎年の任免状況通報により実雇用率を把握し、進捗の管理をします。

**(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ようにします。

　 　（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗状況を管理します。

**４　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課長を選任します。

**イ　人材面**

障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知します。

　 　　障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、３か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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ます。

　 　　職場の同僚及び上司を対象として、対応のノウハウや事例について共有を行う経験交流会を随時開催します。また、その際、困難事例等が発生した場合には、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解の促進及び障害に関する啓発のための講義を依頼します。

**(2)　障害者の活躍の基本となる職務の選定及び創出**

　111　現に勤務する障害者及び今後採用する障害者の能力及び希望を踏まえ、年に１回以上、職務整理表、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います。

　111　身体障害等により、従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく職務を遂行できるよう職務の選定及び創出について検討します。

　111　新規採用、部署異動その他適時に面談を行い、障害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、必要に応じて職務の選定及び創出について検討を行います。

**(3)　障害者の活躍を推進するための環境整備及び人事管理**

**ア　職務環境**

　111　　新規に採用した障害者については、定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

　111　　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、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

**イ　募集及び採用**

　111　　募集及び採用に当たっては、以下の取扱いを行わないようにします。

　111　(ア)　特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

　111　(イ)　「自力で通勤できること」といった条件を設定する。

　111　(ウ)　「介助者なしで業務遂行が可能であること」といった条件を設定する。

　111　(エ)　「就労支援機関に所属し、又は登録しており、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。

　111　(オ)　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**

　111　　時間単位の年次休暇、病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

**エ　キャリア形成**

　111　　本人の能力及び希望を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

**オ　その他の人事管理**

　111　　定期面談及び随時面談を実施し、状況把握及び体調配慮を行います。

　111　　障害者からの要望を踏まえ、障害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います。

　111　　中途障害者（在職中に疾病、事故等により障害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、働き方等の取組を行います。

**(4)　その他**

　111　国等による障害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（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推進します。また、障害者就労施設等を対象とした調達を毎年度実施します。

**資料**

**障害者の割合**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ｈ３０.６.１ | Ｒ１.６.１ |
| 法定雇用率 | ２．５パーセント | ２．５パーセント |
| 実雇用率 | ２．１１パーセント | ２．０２パーセント |
| 不足数 | ０ | ０ |

**障害者対象職員採用試験に関する人数**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ｈ３０.９試験 | Ｒ１.９試験 |
| 受験者数 | ０人 | １人 |
| 合格者数 | ０人 | ０人 |