

# 吉備中央町障害者活躍推進計画



令和2年4月  
吉備中央町  
吉備中央町教育委員会

## 1. 計画策定の目的

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用し、民間の障害者雇用の規範となるべく、その責務が明示されました。加えて、厚生労働大臣が作成する指針に即し、「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関する計画」を作成することとされました。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、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、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指す必要があります。

そこで、障害者である職員の活躍のためには、障害のある当事者の視点に立ったうえで、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、このたび「吉備中央町障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画は、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場の実現を目的とします。

## 2. 計画を策定する機関

機 関 名	任 命 権 者
吉備中央町	吉備中央町長
吉備中央町教育委員会	吉備中央町教育委員会

※ 障害者活躍推進計画は、任命権者ごとに策定することとされていますが、本町では障害者任免状況通報において、障害者雇用促進法第42条の規定による特例認定を受けており、教育委員会の機関に勤務する職員を町長部局に勤務する職員とみなしています。

このことから、本計画の策定及び取組等についても全庁一体で行うこととしています。

### 3. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組の状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 4. 周知・公表

本計画の策定又は見直しを行ったときは、速やかに庁内ネットワーク環境により、全ての職員に対して周知するとともに、町公式ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の状況等についても、毎年度、周知・公表します。

### 5. 本町における障害者雇用に関する課題

令和元年6月1日現在の障害者任免通報における任免状況では、町長部局では法定雇用率を達成していたものの、教育委員会部局では未達成でした。

この状況を早期に解消するため、岡山労働局との協議を重ね、障害者採用計画を策定するとともに、令和2年1月に障害者雇用促進法第42条の特例認定を受けました。

令和2年1月31日現在の雇用率は、次のとおりとなっており、全庁では2名の障害者の任用不足が生じているため、引き続き採用活動を行うこととしています。

[令和2年1月31日現在の雇用率]

法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数 <sup>注1</sup>	障害者の数 <sup>注2</sup>	実雇用率 <sup>注3</sup>	法定雇用率
297.5人	5.0人	1.68%	2.5%
町長部局 217.0人	4.0人	1.84%	2.5%
教育委員会部局 80.5人	1.0人	1.24%	2.5%

注1 非常勤職員を含む。週の所定労働時間20時間以上30時間未満勤務(以下「短時間勤務」という。)の職員は1人の雇用をもって0.5人カウント(週の所定労働時間20時間未満勤務の職員は算定対象外)。

注2 厚生労働省職業安定局「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」に則り算定。(例：重度身体障害者又は重度知的障害者(短時間勤務の者を除く)は1人の雇用をもって2.0人カウント、重度身体障害者又は重度知的障害者で短時間勤務の者は1人の雇用をもって1.0人カウント等)

注3 実雇用率＝障害者計／法定雇用障害者数算定の基礎となる職員の数×100

## 6. 目標

### i 採用に関する目標

【実雇用率】(各年6月1日現在)

(各年度)当該年6月1日時点の法定雇用義務数以上とする。

$$\left( \begin{array}{l} \text{法定雇用障害者数の} \\ \text{算定の基礎となる} \\ \text{職員の数} \end{array} \right) \times \text{法定雇用率} = \text{法定雇用義務数} \quad (\text{小数点以下切り捨て})$$

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

### ii 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基礎として前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

## 7. 取組内容

### i 障害者の活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者として総務課長(教育委員会部局にあつては、教育委員会事務局長)を選任する。
- 障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課(教育委員会部局にあつては、教育委員会事務局)に設置するもとし、全職員に対して周知する。  
相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図る。
- 障害者職業生活相談員の選任義務(各機関ごとに障害者の雇用人数が5人以上となったとき。)が生じた場合には、3か月以内に町長部局1名及び教育委員会部局1名を選任するとともに、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、岡山労働局が開催する公務員部門向け障害者職業生活相談員認定講座を受講させる。

## ii 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 新たに障害者を採用する際には、採用される者と総務課（教育委員会部局にあっては、教育委員会）とで面談を行い、障害者の特性を十分に考慮するとともに、能力や希望を踏まえた上で職務の選定及び創出を行う。
- 中途障害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には、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

## iii 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 相談窓口への相談のほか、面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講ずるものとする。
- 措置を講ずるにあたっては、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する。
- 募集・採用に当たっては、以下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。

## iv その他

- 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する。