

亘理町障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月
令和 6 年 9 月改訂

亘 理 町

1. 計画の趣旨及び亶理町における障害者雇用に関する課題

亶理町では、これまで障害者の雇用の促進等に関する法律等に基づき、障害のある方を対象とした採用や職場環境の整備を行ってきました。

しかしながら、平成30年に対象障害者の報告誤りが全国的に判明し、亶理町においても、過去に行った障害者任免状況通報の内容について、再点検を行ったところ、法定雇用率に達してないことが明らかになりました。

また、令和元年6月には、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、障害者活躍推進計画作成指針により「障害者活躍推進計画」を作成することなどが示されました。

そのような中において、令和2年1月にバリアフリーに対応した役場新庁舎が完成し、環境が整ったことから、本町でも法定雇用率の達成を目指すとともに、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た、更なる体制整備や各種取組を行うため、本計画を策定するものです。

2. 策定主体（任命権者）

本町では、人事管理については全部局を一体的に町長部局で行っており、今回策定する計画については、町長部局を始め、教育委員会、農業委員会等の行政委員会の事務部局の職員を対象に、それぞれの任命権者が連名で策定するものです。

今後、本計画の推進に関しては各部局において自律的に取り組むことを目標とし、計画策定に係る検討体制の整備を図っていきます。

3. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

なお、計画期間内においても、毎年度、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. 目標

(1)採用に関する目標

計画期間内に法定雇用率（2.8%以上）の達成を目指します。

（令和6年4月に2.6%⇒2.8%へ引上げ）

※参考 令和2年1月1日現在 実雇用率 0.73%

令和6年6月1日現在 実雇用率 2.13%

（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

(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、定着状況の把握・進捗管理を行います。

5. 取組内容

(1)障害者の活躍を推進する体制整備

①組織面

【町長部局】○障害者雇用推進者として総務課長を選任します。

【教育委員会部局】○障害者雇用推進者として教育次長を選任します。

○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、関係機関である宮城労働局等と連携体制を構築し、関係者間で役割分担や各種相談先に係る情報を共有します。

②人材面

○障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の者を含む）は、宮城労働局等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等の各種講座、セミナーを受講します。

6. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障害者から相談があった際、または人事評価面談の際、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じます。

○身体障害等により従来の業務の遂行が困難になった障害者から相談があった場合は、労働局等の関係機関に相談し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

7. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1)職務環境

○これまでは仮設プレハブ庁舎で、特に身体障害者にとっては、不便な環境でありましたが、令和2年1月から新庁舎に移転したことに伴い、車いすの者でも移動しやすいよう通路、執務室や会議室等が広がったほか、エレベーターや多目的トイレを設置するなど、バリアフリー化され、利用しやすい環境に整備されました。

○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化を検討します。

(2)募集・採用

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・「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。

(3)働き方

○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4)キャリア形成

○本人の希望を踏まえ、実務研修、向上研修等の教育研修を実施します。

(5)その他の人事管理

○必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調への配慮を行います。

○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者になった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性などについての情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。

8. 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等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します。