

# 高野町障害者活躍推進計画

高野町長

高野町議会議長

高野町教育長

高野町消防長

令和2年3月

# 目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
II	高野町における障害者雇用等の状況	2
1	障害者採用選考の実施等	2
2	障害者雇用率の状況	3
3	職場定着の状況	3
III	障害者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	5
2	職務の選定等	5
3	職場環境の整備	6
4	職員の採用・育成等	7
IV	数値目標	8

# Ⅰ 策定にあたって

## 1 策定趣旨

- 高野町では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、令和元年度より、「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施いたしました。
- 平成 30 年 8 月、公務部門における対象障害者の不適切計上の実態が全国的に判明しましたが、高野町においては、再点検がありましたが、適正な数値での報告が確認できています。
- また、令和元年 6 月には、障害者雇用促進法の改正により、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るとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障害者の活躍とは、「障害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よう、本町全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障害当事者の視点に立つとともに、「障害者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する」との理念を踏まえ、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、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まいります。

## 2 策定主体

- 高野町全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。
- なお、教育部局、議会部局、消防部局については、別に計画を策定することとしますが、互いに連携して対応していきます。

## 3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの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

- 策定又は改定を行った計画は、高野町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

# II 高野町における障害者雇用等の状況

## 1 障害者採用選考の実施等

- 令和元年度は、身体障害者のみの採用試験の実施としましたが、今後は知的障害者、精神障害者が受験可能とするよう整備等、対象の拡大、障害者雇用に積極的に取り組む必要があります。

## 2 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、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。

- 高野町の、令和2年3月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和2年3月1日現在の雇用率〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
町長部局 (消防職員含む) 教育部局 議会部局	2.5%	133人	3人	2.25%

- 実雇用率2.25%が法定雇用率2.5%より下回っているが、高野町の法定雇用障害者数※が、3人であることから、適正である。

$$\begin{aligned} \text{※法定雇用障害者数} &= \text{法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数} \\ &\times \text{障害者雇用率（法定雇用率）} \end{aligned}$$

### 3 職場定着の状況

- 障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

## III 障害者の活躍推進に向けた取組

### 施策体系

#### 1 推進体制の整備

##### (1) 相談先の確保等

- ア 庁内相談窓口の設置
- イ 県等の機関における相談窓口の活用

##### (2) 障害理解の促進

- ア 職員研修の実施

## 2 職務の選定等

- ア 採用前面談の実施

## 3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理職員との面談の実施

## 4 職員の採用・育成等

### (1) 障害者採用の取組

- ア 募集案内時の対応
- イ 採用選考時の対応

### (2) キャリア形成に向けた取組

- ア 研修を通じた能力向上
- イ 研修受講にあたっての配慮

### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

- ア 時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度的利用を促進
- イ 年次休暇の取得促進

### (4) 人事異動等における配慮

- ア 障害特性等を踏まえた人事異動の実施

## 1 推進体制の整備

### 基本的な考え方

- 障害者の活躍推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。
- また、障害のある職員や職場の管理職員等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害理解を深めていくことが重要です。

### (1) 相談先の確保等

#### ア 庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理職員等が相談できる窓口を総務課に設置します。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ります。

#### イ 和歌山県等の機関における相談窓口の活用

和歌山県労働情報センターによる相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

### (2) 障害理解の促進

#### ア 職員研修の実施

全所属の管理職員を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障害理解に係る研修を実施します。

#### イ 職員研修の実施

新採用職員研修等において、障害理解に係る内容を盛り込むとともに、障害理解の促進に向けた選択研修を設定し、受講を促進します。

## 2 職務の選定等

### 基本的な考え方

- 障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

### 取組内容

#### ア 採用前面談の実施

医師同席の下、採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、本町で働く具体的なイメージを持つことができるよう、業務説明等の機会を設けます。

#### イ 管理職員との面談の実施

採用後も、所属の管理職員による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

#### ウ 全庁調査の実施

全庁的な調査を行い、障害のある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。

### 3 職場環境の整備

#### 基本的な考え方

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理職員による障害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

#### 取組内容

#### ア 施設の整備

障害特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ等の施設を整備します。

#### イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

- ウ 所属の管理職員による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

### 4 職員の採用・育成等

#### 基本的な考え方



- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「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。
- また、採用した後も、各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

## 取組内容

### (1) 障害者採用の取組

#### ア 募集案内時の対応

町のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

#### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

### (2) キャリア形成に向けた取組

#### ア 研修を通じた能力向上

職員研修や、和歌山県の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

#### イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障害者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

#### ア 柔軟な働き方等

拡大時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### イ 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

#### (4) 人事異動等における配慮

##### ア 障害特性等を踏まえた人事異動

所属の管理職員による面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

## IV 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.25% (令和2年3月1日)	3.0% (令和8年4月1日)