

湧水町職員 障がい者活躍推進計画（第2期）

令和7年4月1日策定



湧 水 町

目 次

1. 策定にあたって

- ① 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ② 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2. 本町における障がい者雇用等の状況

- ① 障がい者雇用率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

3. 障がい者の活躍推進に向けた取組

- ① 推進体制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- ② 職務の選定・マッチング等・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ③ 職場環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ④ 職員の採用・育成等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

4. 数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記がされている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

1. 策定にあたって

① 策定趣旨

- 令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体は、率先して障がい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。
- これを受け、本町では令和2年4月に「湧水町職員障がい者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んできました。
- 令和6年度末で計画期間の終期を迎えることから、これまでの振り返りと障害者雇用の動向を加味した「湧水町職員障がい者活躍推進計画（第2期）」を策定するものです。
- 障がい者の活躍とは、「障がい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、全ての障がいのある職員が活躍できるよう取り組んでいくことが重要です。
- 本計画のもと、障がい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、取り組んでまいります。

② 計画期間

- 令和7年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。
- 計画期間内においても、必要に応じて計画の見直しを行います。

2 本町における障がい者雇用等の状況

① 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい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が、本町では障害者雇用率が法定雇用率を下回っており、安定した雇用率を維持できていません。
- さらに、地方公共団体における法定雇用率は、令和8年7月1日から3.0%に引き上げられることとなり、積極的な採用活動を行っていく必要があります。

3 障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

① 推進体制の整備

- 庁内相談窓口の設置
- 国等の機関における相談窓口の活用

② 職務の選定・マッチング等

- 採用前面談の実施
- 管理職との面談の実施
- 職務の選定及び創出

③ 職場環境の整備

- 施設の整備
- 管理職との面談の実施（再掲）

④ 職員の採用

- 障がい者採用の取組
 - 採用選考時の対応
- キャリア形成に向けた取組
 - 研修を通じた能力向上
- 多様で柔軟な働き方の取組
 - 年次有給休暇の取得促進
- 人事異動等による配慮
 - 障がい特性を踏まえた人事異動

① 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい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監督者等が相談できる体制を整えとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。
- 総務課内に障害者職業生活相談員を設置し、障害のある職員の職業生活全般についての相談窓口とします。

取組内容

- 庁内相談窓口の設置
障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を引き続き総務課に設置するとともに、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。
- 国等の機関における相談窓口の活用
鹿児島労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、活用を促進します。

② 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がい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がい特性や能力を十分把握し、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

- 採用前面談の実施
採用前の面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力を踏まえ、適した業務等を確認します。
- 管理職との面談の実施
採用後も、管理職との面談を実施し、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、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。
- 職務の選定及び創出
障害状況の変化により、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、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。

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、必要に応じ、職場環境を整備します。

取組内容

- 施設の整備
障がい特性に配慮し、必要に応じ職場環境の整備を行います。
- 管理職との面談の実施（再掲）
管理職との面談を実施し、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮を行います。

④ 職員の採用

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。
- 採用後も、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) 障がい者採用の取組

ア 採用選考時の対応

必要に応じ、拡大印刷や点字による対応を行うなど、採用選考の実施にあたり、配慮するとともに、弾力的な勤務が可能な会計年度任用職員について、継続的な任用につなげます

(2) キャリア形成に向けた取組

○ 研修を通じた能力向上

各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。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

○ 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇の取得を促進します。

(4) 人事異動等による配慮

○ 障がい特性を踏まえた人事異動（再掲）

障がい者一人ひとりの障がい特性や能力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を図ります。

4 数値目標

- 各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を数値目標とします。

