

障害者活躍推進計画

令和2年3月

伊根町

伊根町障害者活躍推進計画

I 総論

1 目的

この計画は、障害者である職員がその能力を有効に発揮して職業生活における活躍の推進に関する取り組みを総合的かつ効果的に実施することを目的に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて、障害者一人ひとり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環境の整備を図るために、本行動計画を策定し公表することとする。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの間

3 課題

伊根町では、障害者である職員は現在も若干名在籍しており、令和元年における障害者任免状況通報においても法定雇用率を達成している。一方で、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。）に対する職務の創出が難しく、職員が障害について申し出し難い環境が生じている。しかし、近年は障害の応じた職務を組織的に創出する努力を行い、職員の定着改善を図っている。

4 目標

(1) 採用に関する目標

各年度における当該年6月1日時点の法定雇用率について、伊根町、伊根町教育委員会、伊根町議会事務局で合算して達成する。評価にあたっては、毎年任免状況通報により把握する。

(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する。評価にあたっては、毎年6月1日時点での人事記録等を元に、障害者である職員の定着状況を把握する。

II 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備に関すること

(1) 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する。

(2) 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る。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、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、必要に応じて検討を行う。

(2) 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、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- (1) 相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、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る。
- (2) 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も過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
- (3) 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受入れを実施する。
- (4) 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する。
- (5) 中途障害者について、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、キャリア形成等の取り組みを行う。

4 その他

- (1) 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する。

伊根町告示 第 号

次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)に基づく伊根町特定事業主行動計画を策定したので、ここに告示する。

平成 18 年 6 月 1 日

伊根町長 向 井 義 昶

わが国の急速な少子高齢化の進行は、消費の減少や労働力不足といった経済的影響に加え、次代を担う子ども自身の健やかな成長にも影響を及ぼすものであります。

このため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、同法第 19 条の規定に基づいて、地方公共団体等には、職場全体で子育て支援に取り組む「特定事業主行動計画」を策定し、公表することが義務付けられました。

伊根町としましては、指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立ができるよう、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的として策定したものであります。

計画の期間としましては、推進法は平成 17 年度から 26 年度までの 10 年間の時限立法となっていますが、伊根町の行動計画は、前半の 21 年度までの 5 年間の計画期間としております。

次に計画の推進体制ですが、人事当局の総務課が中心となって、次世代育成支援対策に関する研修・講習・情報提供等を全職員に対して実施するとともに、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口を設置し、そこに担当者を置くことによって、的確な助言と情報提供を行おうとするものです。

なお、職員のニーズを踏まえながら、今後の対策や計画の見直しを図りたいと考えております。

具体的な取り組みとしまして、(1)の、職員の勤務環境に関するものでは、妊娠中及び出産後の配慮ですが、特別休暇制度はもとより、業務分担・超過勤務命令には特に配慮が必要と言うことです。

(2)の、子どもの出生時における父親の休暇の促進としまして、休暇の取得を促進するものです。

(3)育児休業等を取得しやすい環境の整備が必要でありますので、育児休業の資料の各課等への通知・配布及び研修等における制度の説明を通じ、育児休業制度の周知を図るとともに、妊娠を申し出た職員に対しては、個別に制度や手続きについて説明を行います。

また、男性職員へは、特にその取得を促すとともに、取得しやすいよう職場の意識改革や環境作りに努めることとしています。

なお、取得の申出があった場合は、課内において、業務分担の見直しを行うことが必要です。

(4)は超過勤務の縮減ですが、①超過勤務の状況把握と定時退庁日の実施です。管理職員は、超過勤務の縮減に努めることとして、定時退庁の率先垂範を行います。

②事務の簡素・合理化の推進です、新たに事業や行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について、十分検討し、既存の事業や行事等は見直しを行い、廃止・縮小に努めなければなりません。

③意識の啓発では、超過勤務の上限時間を設定するなど、超過勤務の多い課には注意喚起することとします。

(5)休暇の取得の促進 ①取得しやすい環境作りに努めて、計画的な年次休暇の取得を指導します。

②連続休暇等の取得促進ができるようにしましょうと言うことです。

③子どもの看護のための特別休暇 5 日間の取得しやすい環境を作ろうと言

うことです。

(6)男女共同参画意識等の啓発です、①固定的な性別役割分担意識等を改めようと言うことです。

②セクシャルハラスメントの防止と特定職員のお茶くみを止めようと言うものです。

2 その他の次世代育成支援に関する事項としまして、(1)子育てバリアフリーは、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接・応対を心がけて、ソフト面でのバリアフリーを推進するものです。

(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動では、安全で健全な子育てができるように、子どもの健全育成活動・交通安全活動・非行防止活動などの地域貢献活動に協力しようと言うことです。