

障害者活躍推進計画

令和2年3月

御 宿 町

I 策定にあたり

1. 策定趣旨

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、障害のある人を対象とした職員採用選考の実施に取り組んでいるところですが、公務部門においては厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに、対象障害者の不適切計上が全国的に判明し、誤った報告を行っていたことが判明しました。

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が率先して障害者を雇用する責務が明示されたとともに、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。）」を作成することとなりました。

障害者の活躍は、「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、障害のある職員が活躍できるよう、役場全体で取り組んでいくことが重要です。障害者の視点に立ちながら本計画を策定したところであり、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を進めます。

2. 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。

3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、電子掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、町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、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

II 障害者雇用等の状況

1. 障害者採用の選考実施

障害者雇用促進法に基づき、本町では、平成 26 年度から身体障害者を対象とする採用選考を実施してきました。

以降、毎年実施しているものの、応募がなく、非常勤職員を雇用し、障害者雇用に取り組んでいます。

2. 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、民間企業や地方公共団体を問わず、障害者を雇用する義務が課せられており、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 2.5% の法定雇用率が設定され、さらに令和 3 年 4 月までには 2.6% まで引上げられることとなっています。

令和元年 6 月 1 日現在の御宿町における実雇用率は、1.68% と低いものとなっていますが、法定雇用障害者数を達成するために必要な採用者数である 2 名は採用しているところです。

(令和元年 6 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	障害者数	実雇用率	法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数
町長部局	2.5%	119人	2人	1.68%	2人

3. 職場の定着状況

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、障害のある職員が持つ能力を有効に発揮できる職場づくり、安心して勤務でき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。

障害のある職員の職場定着の状況

- ・ 御宿町における平均勤続年数 18年2月
(対象 令和元年6月1日現在在職者)

- ・ 国の行政機関における定着率 94.9%
(対象 平成30年10月23日～令和元年6月1日までに採用された障害者)
参考：「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果」(令和元年 厚生労働省)

(参考) 民間企業等における状況

- ・ 民間企業等における採用1年後の障害者の職場定着率

身体障害者	知的障害者	精神障害者
60.8%	68.0%	49.3%

参考：「障害者の就業状況等に関する調査研究」

(平成29年度 (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

- ・ 民間企業等における平均勤続年数

身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

参考：「平成30年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

1. 障害者任用に関する課題

御宿町においては令和元年の障害者任免状況通報において、法定雇用率が未達成であったものの、法定雇用障害者数を達成するために必要な採用者数は採用していますが、職員の高齢化や退職時期を踏まえ、積極的な採用活動を行っているところです。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには更なる体制整備や各種取組が必要であるため、業務指導や相談に関する担当者の決定、業務指示・作業手順の示し方の工夫、本人の状況に応じた業務量の調整、職場内の作業や移動の負担軽減、出退勤・休暇・体調の配慮、他の職員への障害に関する内容や必要な配慮の説明などを整える必要があります。

2. 目標

① 採用に関する目標

在籍する雇用障害者数が前年度を下回らないこととし、法定雇用率以上を目指す。

参考：令和元年6月1日時点の雇用障害者数 2名

評価方法：毎年任免状況通報により把握・進捗管理

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

評価方法：毎年任免状況通報のタイミングで、採用者の定着状況を把握・進捗管理

③ 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標

【満足度】前年度を上回る

(計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。)

評価方法：毎年4月時点で在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、進捗・把握管理

④ キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】新たな職域を拡大する。

評価方法：人事記録を元に把握・進捗管理

3. 取組の内容

① 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

障害者雇用推進者として総務課長を選任する。

障害者雇用推進者、人事担当責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、原則として年2回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。

組織外の関係機関（千葉労働局、茂原公共職業安定所いすみ出張所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。

役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

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し、庁舎内掲示等により周知する。

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

現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

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。

従来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、関係機関に相談しつつ、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) 環境整備

新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

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、作業手順の簡素化や見直しを検討する。

なお、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。

(2) 募集・採用

一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、過重な負担にならない範囲で障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努め、加えて募集・採用に当たっては、障害者に不適切な取扱いを行わない。

(3) 働き方

時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進するとともに、在宅勤務やテレワークなどの勤務形態を検討する。

(4) キャリア形成

採用の時点で本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

本人の希望等も踏まえ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

(5) その他の人事管理

定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

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組を行う。

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等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

④ 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する。