

芦北町 障害者活躍推進計画

芦 北 町
令和2年3月

はじめに

平成30年8月、国及び地方公共団体をはじめとする公務部門の多くにおいて障害者雇用率制度の対象障害者の不適切計上の実態が判明し、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、誤った報告を行っていたことが大きな社会問題となりました。

その後、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が自ら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。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要であり、障害者の活躍とは、「障害者一人ひとりが、その方の障害の特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、全庁を挙げて取り組むことが重要となります。

障害のある人もない人も共に活躍できる共生社会の理念を踏まえ、芦北町役場でも障害者の雇用や障害者の働きやすい職場環境を実現するため、このたび、「障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画の内容を踏まえて、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。

令和2年3月

芦北町長 竹 崎 一 成

—目 次—

第1 総 論

- 1 背 景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4 芦北町における障害者雇用に関する課題・・・・・・・・・・ 1

第2 目 標

- 1 採用に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 定着に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標・・・・・・・・ 3
- 4 キャリア形成に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

第3 体制整備及び取組内容

- 1 障害者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 2 取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

第1 総 論

1. 背 景

- 障害者雇用促進法が改正され、障害者の雇用を一層促進するため、障害者の雇入れ及び継続雇用の支援等の措置を講ずることとされました。
- 障害者の活躍の場の拡大に関する措置として、障害者活躍推進計画を作成し、公表することとされました。

2. 策定主体

- 厚生労働大臣が作成した障害者活躍推進計画作成指針に基づく、障害者活躍推進計画の作成手引きでは、任命権者ごとに計画を作成することとされています。
- 芦北町では、町長部局、教育委員会等の任命権者を異にする機関がありますが、職員採用や人事管理を町長部局で一元的に行っていること、また、各機関の目標及び取組を役場全体で一体的に行うことが望ましいと考えられることから、各機関統一的な計画として「芦北町」で計画を策定します。

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、計画期間内においても、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。
- 策定又は改定を行った計画は、職員グループウェアへの掲載等により、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。

4. 芦北町における障害者雇用に関する課題

- 芦北町は、令和元年6月1日現在の障害者任免状況通報において、実雇用率が2.72%で、法定雇用率2.5%を上回っている状況です。しかしながら、過去5年間を見ても、平成27年度：3.19%、平成28年度：3.11%、平成29年度：3.62%、平成30年度：2.64%、令和元年度：2.72%と近年は3%を割り込む状況にあります。
- 本町では、障害のある職員の年齢層が高く、退職に伴い障害者の人数が減ってきているのが大きな要因です。今後も障害のある職員の退職が見込まれるため、法定雇用率を下回ることが予想されます。
- そこで、法定雇用率を達成するために、新たに障害のある方を採用し、また、採用後に障害者である職員に活躍してもらうために、更なる体制整備や各種取組が必要です。

第 2 目 標

1. 採用に関する目標

- 近年の実雇用率、障害者数及び今後法定雇用率を達成するために必要な採用数は、以下のとおりです。令和2年度以降について、対象職員数は、平成29年度から令和元年度までの3か年の平均値を、障害者数は、現時点で在職している職員数を記載しています。
- 障害のある職員の退職により、表のとおり令和2年度に法定雇用率を下回ることとなりますので、当面、法定雇用率達成のために必要な人数の採用を目標とします。

目標採用人数

令和3年度までに2人採用することを目指します。（常勤、非常勤含めた数）

評価方法

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

年 度	対象職員数	障害者数	実雇用率	採用数
平成26年度	216人	6.5人	3.01%	—
平成27年度	203.5人	6.5人	3.19%	—
平成28年度	209人	6.5人	3.11%	—
平成29年度	207人	7.5人	3.62%	—
平成30年度	208人	5.5人	2.64%	—
令和元年度	202.5人	5.5人	2.72%	—
今後の見込				
令和2年度	206人	3.5人	1.70%	1人
令和3年度	206人	4.5人	2.18%	1人
令和4年度	206人	5.5人	2.67%	1人
令和5年度	206人	6.5人	3.16%	1人
令和6年度	206人	7.5人	3.64%	1人

※障害者任免状況通報が必要となる町長部局の数値（法定雇用率：2.5% ※令和3年4月より前に0.1%の引上げが行われる。）

2. 定着に関する目標

- これまで、本町の障害者雇用については、採用後障害者であることが判明するというのが大半を占めており、採用前に障害者であることが分かった上で、採用するというのではなく、そういう意味では、障害者が能力を十分に発揮できずに職場に定着できないということはありませんでした。
- 今後は、障害者の活躍を推進していくため、積極的に採用に取り組むとともに、障害者が能力を十分に発揮できないことによる不本意な離職を生じさせないように、障害のある職員が安心して働ける職場環境づくりを目指して、職場定着を図ってまいります。

目標勤続年数

- 常勤職員：定年まで
- 非常勤職員：2年以上

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）の在職状況を把握

3. 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

- 満足度とは、障害のある職員がその職務に対してどの程度満足しているかの度合いであり、ワーク・エンゲージメントとは、仕事への積極的関与の状態を表します。特にワーク・エンゲージメントについては、以下の3つが揃った状態として定義されており、健康増進と生産性向上の両立に向けた概念とされています。

- | | |
|----------------------|------|
| ①仕事に誇りややりがいを感じているか | → 熱意 |
| ②仕事に熱心に取り組んでいるか | → 没頭 |
| ③仕事から活力を得ていきいきとしているか | → 活力 |

- 令和元年8月28日に厚生労働省が公表した、令和元年6月1日現在の国の行政機関の在職障害者に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」では、「現在の府省で働いていることの全体評価」が「満足」又は「やや満足」と回答した数が、88.2%となっております。
- 本町においても、国のアンケート調査を参考にアンケート調査を実施し、「現在働いていることの全体評価」で、「満足」又は「やや満足」と回答した数は、100%となっております。アンケート調査の詳細は、次のとおりです。アンケート調査の結果を基に目標を設定します。

【アンケート調査結果】

調査項目	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
現在働いていることについての全体評価	66.7%	33.3%			
現在の仕事内容	50.0%	50.0%			
現在の業務量	50.0%	33.3%	16.7%		
作業環境	50.0%		50.0%		
相談体制等の職場環境	33.3%	33.3%	33.3%		
障害への配慮	33.3%	66.7%			

※端数の関係で、合計が100%にならない項目もあります。

目標（満足の割合）

アンケート調査6項目中3項目で、「満足」及び「やや満足」の割合が100%となっています。「どちらでもない」と回答された「現在の業務量」、「作業環境」、「相談体制等の職場環境」については、「満足」及び「やや満足」の割合が100%となるよう、今後対象職員と意見交換しながら、よりよい職場環境づくりを目指します。

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、把握・進捗管理

4. キャリア形成に関する目標

- 多様な障害の特性に配慮し、障害のある職員に合った部署に配置するため、障害者が担当する職務の範囲を広くする。

目標職務数

3 職務

評価方法

担当職務数の把握

第3 体制整備

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

I 推進体制の整備

- (1) 障害者活躍のための推進者の設置等
 - ア 「障害者雇用推進者」の選任
 - イ 職員アンケート調査等の実施
- (2) 相談先の確保等
 - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
 - イ 庁内相談窓口の設置（総務課総務係）
 - ウ 関係機関の活用（労働局・ハローワーク等）
- (3) 障害理解の促進
 - ア 職員向け研修の実施

II 職務の選定・マッチング等

- ア 採用試験の面接で障害特性や能力の把握
- イ 各課との面談の実施

III 職場環境の整備

- ア 障害の特性を勘案し必要に応じて施設の整備
- イ 各課との面談の実施

IV 職員の採用・育成等

- (1) 障害者採用の取組
 - ア 特定の障害に限定しない募集案内
 - イ 必要に応じて選考採用
- (2) キャリア形成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
- (3) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動の実施

V 優先調達等

- ア 障害者就労施設等への発注等

2. 取組内容

- 前記の体制で障害者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めてまいります。
- 計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立し、進めてまいります。

I 推進体制の整備

(1) 障害者活躍のための推進者の設置等

ア 職員アンケート等の実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」等を実施し、意見を取組へ活用します。また、アンケート調査の他、人事評価やストレスチェックの結果等も勘案し、対象者の支援方法の検討を行います。

イ 「障害者雇用推進者」の選任

総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障害者雇用促進法の改正により障害のある職員が5名以上いる機関に「障害者職業生活相談員」を配置する必要があります。相談員は、障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援します。また、その職務に必要な知識、技能を身につけるため、研修を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員や、職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を総務課総務係に設置します。必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

ウ 関係機関の活用

労働局やハローワークに配置されている職場適応支援者を活用し、障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上を図るとともに、人事担当者等に対する職務や職場環境の改善等の助言を受けます。

(3) 障害理解の促進

ア 職員向け研修の実施

障害に関する理解促進や特性を理解するための研修を実施します。

Ⅱ 職務の選定・マッチング等

ア 採用試験の面接で障害特性や能力の把握

採用試験の面接で、障害者の障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。必要に応じて面接に障害者を介助・支援する者の同席を認めます。

イ 各課との面談の実施

採用後も、人事評価を行う上で実施する総務課長と各課長の人事ヒアリング等を通じて、障害者の障害特性や能力、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。職務の選定においては、各課に障害の特性に応じた業務がないか調査するとともに、面接時に把握した特性を各課に説明し、支援の方法等を検討します。

Ⅲ 職場環境の整備

ア 障害の特性を勘案し必要に応じて施設の整備

障害のある職員が、業務をしやすい環境をつくるため、必要に応じて施設の改修等を行います。

イ 各課との面談の実施

人事評価を行う上で実施する総務課長と各課長の人事ヒアリング等を通じて、障害のある職員が、業務遂行上、施設の形状等の面で不都合が生じていないか確認を行います。

Ⅳ 職員の採用・育成等

(1) 障害者採用の取組

ア 特定の障害に限定しない募集案内

職員採用試験の募集に際し、特定の障害に限定しない障害者枠を創設します。試験実施に際しては、必要に応じて、拡大印刷や点字等の対応のほか、面接時に障害者を介助・支援する者の同席を認める等の配慮を行います。また、ハローワークや町の広報手段を用いての募集も行います。

イ 必要に応じて選考採用

職員採用試験での合格者がいない場合等、町内の障害者施設や関係機関等との情報共有及び連携を通じて、必要に応じ、選考による採用を検討します。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

障害のある職員の能力向上のため、必要に応じて、実務能力や専門性の向上を図るための研修を実施します。

(3) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

人事評価を行う上で実施する総務課長と各課長の人事ヒアリング等を通じて、障害者の障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングに配慮し、人事異動を行います。

V 優先調達等

ア 障害者就労施設等への発注等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「障害者優先調達推進法」という。）の趣旨を踏まえ、障害者就労施設で就労する障害者の経済的自立を促進するため、障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等を推進します。