

埜町障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

埜町・埜町議会・埜町農業委員会・埜町選挙管理委員会
埜町監査委員・埜町教育委員会・埜町上水道事業管理者

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 障がい者雇用等の状況	2
1 障がい者採用選考の実施等	2
2 令和元年度の雇用率.....	2
3 実質雇用率の推移	2
4 職場定着の状況	2
III 障がい者の活躍推進に向けた取組	3
1 推進体制の整備	4
2 職務の選定等	4
3 職場環境の整備	5
4 職員の採用・育成等	5
5 優先調達等	6
IV 数値目標	6

○「職員」とは、埴町・埴町教育委員会・埴町農業委員会・埴町議会・埴町監査・埴町上水道事業のすべての職種の職員をいう。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

埴町では、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、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできました。

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。

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。

そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、「地域でともに暮らす 生き生き はなわ」に掲げる「障がいの有無によって分け隔てられることなく、町民同士が相互に人格と個性を尊重」という理念を踏まえ、「埴町障がい者活躍推進計画」を策定しました。

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 策定主体

埴町・埴町教育委員会・埴町選挙管理委員会・埴町農業委員会・埴町議会・埴町監査・埴町上水道事業が合同で策定し、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、庁内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、町のホームページに掲載するなど方法で公表します。

また、数値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、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

2 令和元年度の雇用率

- ・令和元年 6 月 1 日現在の雇用率（任命権者 埴町長）

法定雇用障害者数の障害者雇用率算定基礎となる職員数の数 82 人

実雇用率 2.44%

<参考> その他の任命権者である教育委員会、議会事務局、農業委員会、水道事業については、障害者である職員の任免に関する報告の対象事業所となっていないが、実雇用率は 0%である。

3 実質雇用率の推移

過去 5 年間の障害者任免の実質雇用率と法定雇用率は次のとおりです。

	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
実質雇用率	0%	0%	1.32%	0%	2.44%
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%

4 職場定着の状況

近年、臨時職員や任期付職員の障がい者を任用していますが、職場への定着が課題となっています。

障がい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、障がい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必要があります。

III

障がい者の活躍推進に向けた取組施策の体系

1 推進体制の整備

- (1)担当職員の配置
- (2)庁内検討会議の設置等
- (3)職員への調査の実施
- (4)相談先の確保等
- (5)障がい理解の促進

2 職務の選定等

- (1)採用前面談の実施
- (2)管理監督者との面談実施

3 職場環境の整備

- (1)施設の整備
- (2)管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

4 職員の採用・育成等

- (1)障がい者採用の取組
- (2)キャリア形成に向けた取組
- (3)多様で柔軟な働き方の推進
- (4)人事異動等における配慮

5 優先調達等

- (1)障がい者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

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、障がい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るとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1)担当職員の配置

令和2年3月24日に、副町長を「障害者雇用統括者」として障がい者雇用推進の責任者に位置付けました。また、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任しました。

(2)庁内検討会議の設置等

任命権者及び人事担当課長及び関係課等の長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」において、毎年度、取組状況を把握・検証します。

(3)職員への調査等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対する調査を実施し、意見を取組へ反映します。

(4)相談先の確保等

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、健康管理医等とも連携を図ります。

福島労働局や管内に設置されている障がい者就業・生活支援センター等の相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

(5)障がい理解の促進

全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配付します。

2 職務の選定等

行政事務職員については、業務内容が多岐にわたることから、障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員の障がい特性や能力、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

(1)採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者の障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

(2)管理監督者との面談実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者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。

3 職場環境の整備

障がい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、施設等の整備のほか、管理監督者による障がい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。

(1) 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ等の施設を整備します。

(2) 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者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努めます。

4 職員の採用・育成等

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、研修や人事異動等を通じて、キャリア形成に配慮します。

取組内容

(1)障がい者採用の取組

募集案内時の対応については、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

(2)キャリア形成に向けた取組

庁内での研修への参加や通信講座等の活用を促し、実務能力の向上を図

ります。

(3)多様で柔軟な働き方の推進

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

人事異動については、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者の障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政事務職員の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。

5 優先調達等

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「優先調達推進法」という。)等を踏まえ、町が直接雇用するだけでなく企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

(1)障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づき、障がい者就労施設等への発注等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。毎年度策定される「埴町障がい者就労施設からの物品等の調達推進方針」の目標達成に努めます。

IV 数値目標

○町長部局の障害者実質雇用率

項目	現状	目標
	令和元年6月1日	令和6年6月1日
障害者雇用率	2.44%	2.86%