

宮代町障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

宮代町

目次

I 策定にあたって

1 意義・背景	1
2 策定主体	1
3 計画期間	1
4 周知・公表	1

II 宮代町における障がい者雇用等の状況

1 採用に関する目標	2
2 職場定着に関する目標	2
3 職員アンケート結果	3

III 障がい者活躍推進に向けた取組

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

※ 「害」の表記は、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合、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。

I 策定にあたって

1 意義・背景

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。このような事態は今後あってはならず、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要とされています。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

本計画は、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自立的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号。以下「改正法」という。）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体において障害者活躍推進計画を作成することとされたものです。

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、町全体をあげて取り組んでいくことが重要です。

そこで、このたび「宮代町障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに努めてまいります。

2 策定主体

宮代町

3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

4 周知・公表

計画の策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知する。また、町公式ホームページに掲載する等、適切な方法で公表します。

Ⅱ 宮代町における障がい者雇用等の状況

1 採用に関する目標

(1) 現状（令和元年6月1日現在）※

法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	法定雇用率
176.5人	3人	1.7%	2.5%

※ 昭和51年労働省告示第112号に基づき算定

(2) 目標

(各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上とすることを目標とする。

項目	実雇用率	目標（期限）
障害者雇用率	1.7% (令和元年6月1日)	2.5% (令和6年6月1日)

(3) 評価方法

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2 職場定着に関する目標

(1) 現状

① 採用1年後の定着率

採用1年後の定着率 ※
100%

※ 障がいのある人を対象とした採用試験による採用者（平成21年度～平成30年度）

② 平均勤続年数

平均勤続年数 ※
19年8ヶ月

※ 令和元年6月1日現在在職者

<参考>

- ・ 民間（障害者求人）における就職後6か月定着率 80.4% 就職後1年定着率 70.4%
※ 出典：JEED「障害者の就職状況等に関する調査研究（2017年）」
- ・ 国の行政機関における定着率（2018年10月23日～2019年4月1日に採用した障害者における2019年6月1日時点の在籍率）94.9%

※出典：国の行政機関の障害者採用・定着状況等特別調査（2019年）

（2）目標

不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。

（3）評価方法

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握し進捗の管理を行います。

3 職員アンケート結果

障がい当事者の目線に立った働きやすい職場環境の構築、今後の職場定着の支援に繋げるため、障がいのある職員を対象にアンケート調査を実施しました。

■ 職場等の満足度に関するアンケート調査

- （1）実施期間 令和2年3月19日から3月23日まで
- （2）実施方法 障がい者の雇用等の推進に関する法律に基づく障害者雇用率調査の対象となる障がいのある職員へアンケート用紙を配付し、無記名による任意回答方式により実施しました。
- （3）回答数 2件（配付数2件、回答率100%）
- （4）回答結果 当庁では、障がい者である職員の人数が極めて少数であることから、回答内容により個人を特定できる恐れがあることから、個別具体的な回答内容については掲載を差し控えますが、当庁に就職し、現在働いていることについての全体評価は「満足」が100%という結果となりました。ただし、障がい者の視点からの職場環境における改善を要すべき部分についても貴重な意見が出されています。今回のアンケート調査による意見を参考に今後も誰もが働きやすい職場環境の構築を目指して取組を進めていきたいと考えています。

Ⅲ 障がい者活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

- （1）障害者雇用推進者は総務課長とします。
- （2）障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、個人に周知します。
- （3）障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、その生じた日から3カ月以内に当該相談員を選任するとともに、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、労働局が実施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こととします。

2 職務の選定・マッチング等

身体障がい等により、従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局等に相談しつつ、不安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

- (1) 相談窓口への相談のほか、人事評価による面談の際、障がい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ます。
- (2) なお、措置を講じるにあたっては、障がい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します。
- (3) ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、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します。

4 職員の採用・育成等

- (1) 職員の採用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。
- (2) 採用後も OJT (On-the-Job Training) や各種研修、人事異動等を通じてキャリア形成を推進していきます。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。