

久御山町職員における障がい者活躍推進計画

久 御 山 町 長

久 御 山 町 議 会 議 長

久御山町教育委員会教育長

久御山町農業委員会会長

久 御 山 町 消 防 長

目次

I	策定にあたって	
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	2
II	本町における障がい者雇用等の状況	
1	障がい者雇用率の状況	2
2	職場定着の状況	2
3	職員アンケート結果	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	
1	推進体制の整備	5
2	職務の選定等	6
3	職場環境の整備	6
4	職員の採用・育成等	7
5	優先調達等	8
IV	計画の数値目標	8

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語など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 策定趣旨

本町では、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職員採用の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

しかしながら、平成30年8月、公務部門における障害者雇用率制度の対象者の不適切計上により、多くの機関において法定雇用率を達成していない状況であることが、全国的に判明しました。

そうした中、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、久御山町に勤務する全ての障がいのある職員が活躍できるよう、庁内全体で取り組んでいくことが重要です。

このたび策定した「久御山町職員における障がい者活躍推進計画」をもとに、障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、また、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、さらに取り組んでいくこととしました。

2 策定主体

庁内全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するとともに、互いに連携して対応していくため、各任命権者が連名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、庁内グループウェアへの掲載等により、全ての職員に周知するとともに、町の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、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 本町における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、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

本町における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕^(※1)

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	法定雇用障がい者数	実雇用率
町長	2.5%	340人	9人	2.65%
議長				
教育長				
農業委員会会長				
消防長				

※1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第8条の規定による「障害者任免状況通報書」より

2 職場定着の状況

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ことが重要です。

〔本町における障がいのある職員の職場定着の状況〕^(※2)

久御山町	平均勤続年数
	18.3年

※2 法定雇用率調査対象者(令和元年6月1日時点)の令和2年4月1日時点における平均勤続年数

3 職員アンケート結果

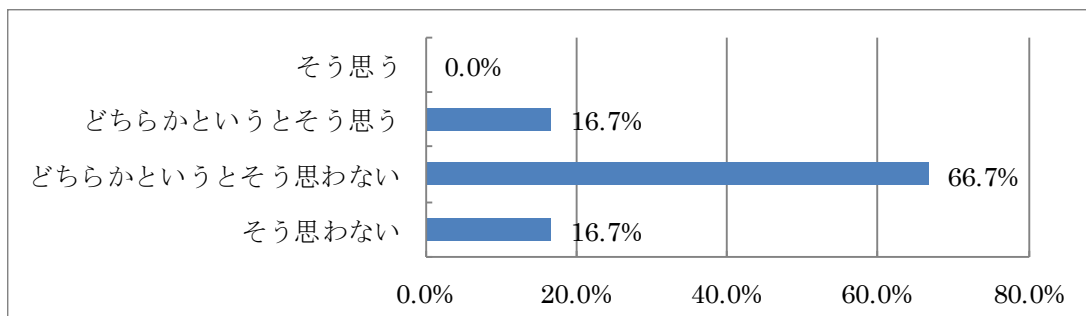
障がいのある職員が目線に立った働きやすい職場づくりを進めるために、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

○ 「働きやすい職場づくりに向けたアンケート」調査結果

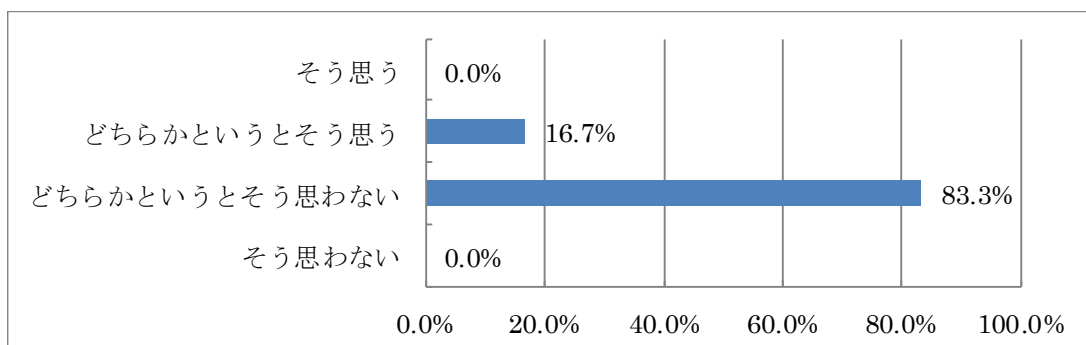
- (1) 目的:障がい者活躍推進計画の策定など、障がい者の活躍推進に向けた今後の取組に活かすため
- (2) 実施期間:令和2年2月25日～3月3日
- (3) 実施方法:雇用率調査(令和元年6月1日現在)における障がいのある職員を対象にアンケートを実施

【アンケート結果(抜粋)】

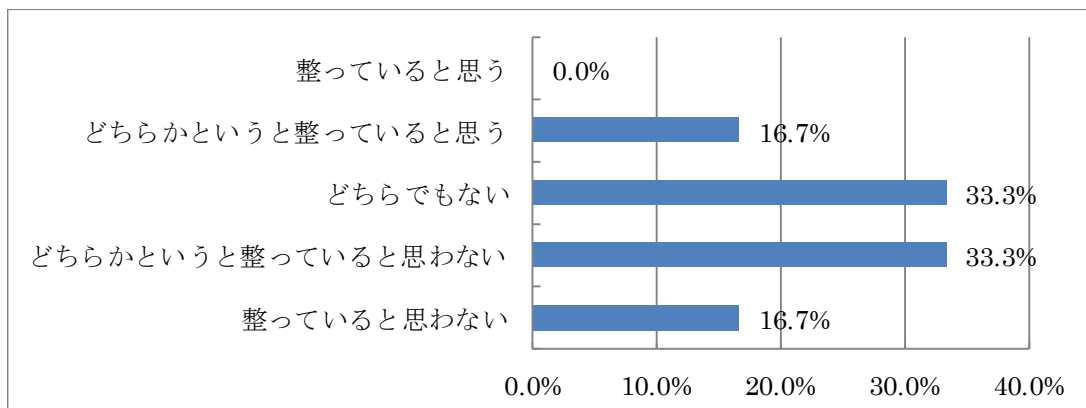
問 久御山町役場は、障がい者にとって働きやすい職場だと思いますか。



問 久御山町役場での障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



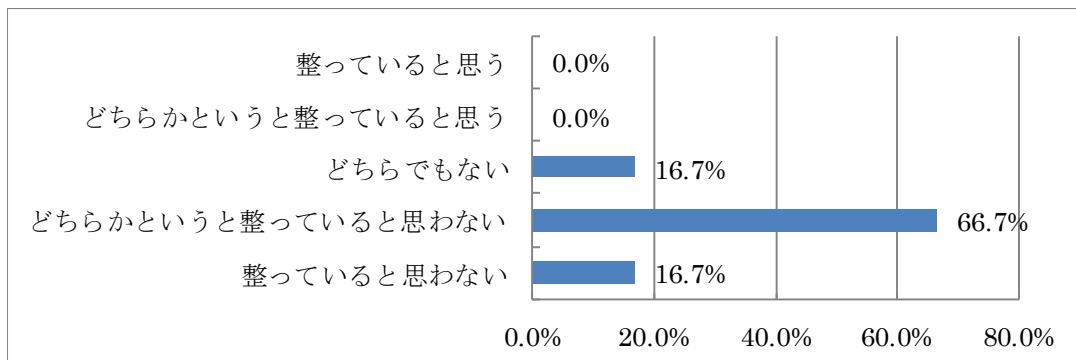
問 久御山町役場における物理的な作業環境についてどのように思いますか。



【整っていないと思う環境】

- ・動線の確保

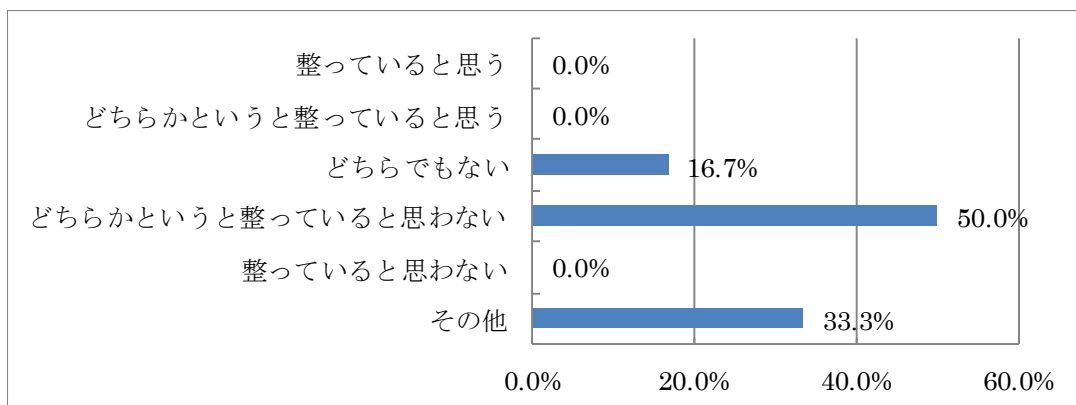
問 久御山町役場における相談体制等の職場環境についてどのように思いますか。



【整っていないと思う環境】

- ・遠慮なく相談できる環境
- ・相談方法の周知
- ・定期的な面談の実施

問 久御山町役場における勤務する上での障がいへの配慮についてどのように思いますか。



【整っていないと思う環境】

- ・障がい特性に合った業務分担
- ・フォローできる職員数

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

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、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進、実施状況の検証、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、全ての職員が障がいに対する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

① 職員アンケート等の実施

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アンケート等を実施し、意見を取組に反映します。

② 「障害者雇用推進者」の選任

総務部長(人事担当責任者)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。(令和元年12月5日選任済み)

③ 「障害者職業生活相談員」の選任

総務課長(人事担当課長)及び住民福祉課長(障害者施策担当課長)を「障害者職業生活相談員」として選任します。(令和元年12月5日選任済み)

障がいに対する理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員は、厚生労働省(京都労働局)が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」などを受講することとします。

④ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員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、産業医とも連携を図ります。

⑤ 職員研修の実施

職員研修等を活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮に関する職員理解の促進を図ります。

2 職務の選定等

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力を十分把握し、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、障がい者一人ひとり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。

また、本町で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による職場説明会等の機会を設けます。

② 管理監督者との面談の実施

人事評価面談等を活用し、所属の管理監督者による面談を通じて、障がい者一人ひとり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向けて、合理的な配慮の提供を推進します。

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者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。

取組内容

① 施設等の整備

障がい者特性等に配慮し、必要な施設の整備や体制整備を推進します。

② 管理監督者との面談の実施(再掲)

人事評価面談等を活用し、所属の管理監督者による面談を通じて、障がい者一人ひとり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向けて、合理的な配慮の提供を推進します。

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」等を踏まえて対応します。

また、採用後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

① 募集・採用

職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障がい者を排除、又は特定の障がい者に限定すること。
- ・ 自力での通勤が可能、介助者無しで業務の遂行が可能であるといった条件を付すこと。

② 募集案内時の対応

町ホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

③ 採用選考時の対応

障がい者からの要望を踏まえ、点字や手話通訳者の設置など必要な配慮を行います。

④ 研修を通じた能力向上

町独自研修や、京都府市町村振興協会等が実施する研修を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

⑤ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の取得を促進します。

⑥ 人事異動等における配慮

異動希望調書による申出内容や所属の管理監督者への聞き取り等により、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、人事異動におい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物品等の調達の推進等に関する法律(平成 24 年法律第 50 号。以下「障害者優先調達推進法」という。)等を踏まえ、本町で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

障害者優先調達推進法に基づく、「久御山町障害者就労施設等からの物品等の調達方針」による障害者就労施設等からの物品等の調達を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 計画の数値目標

数値目標は、本計画推進のため、取組の効果を検証できるように設定します。

項目	策定時 (R元)	目標値 (R6)	評価方法
1 採用に関する目標			
障がい者数 <法定雇用障がい者数>	9人 <8人>	法定雇用障 がい者数以上	「障害者任免状況通報 書」による
2 定着に関する目標			
障がいを理由とした不本意な離職者数	0人	0人	退職時アンケートによる (定年退職者は対象外)
3 職場環境に関する目標			
久御山町役場が障がい者にとって働きや すい職場だと考えている人の割合	16.7%	50%	障がいを持つ職員アン ケートにより、「そう思う」 「どちらかというと思う」人の割合