

# 置戸町障がい者活躍推進計画



令和2年4月  
置戸町

# 目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	
2	策定主体	
3	計画期間	
4	周知・公表	
II	本町における障がい者雇用等の状況と課題	2
1	障がい者雇用率の状況	2
2	職場定着の状況	2
3	障がい者雇用に関する課題	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	5
2	職務の選定・創出	6
3	職場環境の整備	6
4	職員の採用・育成	7
5	優先調達等	8
IV	数値目標	9

# I 策定にあたって

## 1 策定趣旨

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、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「障がい者活躍推進計画」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、全庁を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障がい者当事者の視点に立つとともに、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取り組みを確実に推進するため、「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、しっかりと取り組んでまいります。

## 2 策定主体及び対象者

役場全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、町長、教育委員会、議会、農業委員会、選挙管理委員会及び監査委員の各任命権者が、それぞれ任命した事務部局の職員を対象に、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、町のホームページに掲載するとともに、目標の達成に向けて、役場全体で取り組むため、全ての職員に対し分かりやすい形で適時・適切に周知します。

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、周知・公表します。

## Ⅱ 本町における障がい者雇用等の状況と課題

### 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、民間企業等より高い法定雇用率が設定されています。

本町の、令和元年6月1日現在の任免状況通報による雇用率は、次のとおりとなっています。

	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定となる職員数	障がい者の数	実雇用率
置戸町	2.5%	3人	2人	2.71%

※町長、教育委員会、議会、農業委員会、選挙管理委員会、監査委員部局で合算

### 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必要があります。

#### 【本町における障がいのある職員の定着の状況】

採用1年後定着率	平均勤続年数
100.0%	22年6カ月

※令和2年3月31日現在

#### 【(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年後の障がい者の職場定着率

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

※平成29年度障害者の就業状況等に関する調査研究

- 民間企業等における平均勤続年数

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2カ月	7年5カ月	3年2カ月

※平成30年度障害者雇用実態調査

### 3 障がい者雇用に関する課題

本町ではこれまで、法定雇用率を上回っていることもあり、障がい者に限定した職員募集・採用は行ってはおりません。

障がいがある職員に対しては、個別で都度対応していることもあり、就業上大きな問題は生じませんでした。障がいのある職員の定年退職等により令和6年度には、法定雇用率を大きく下回ることが予想されております。

併せて、法定雇用率は平成30年4月1日から2.5%に引き上げられ、令和3年4月までにさらに0.1%引き上がることが決定しており、今後も引き上がることが予想されます。

本町での近年の各職種の募集状況を見ても、現状の雇用率を維持することも困難な状況にあります。

令和2年度以降の実雇用率推移（予想） ※各年度6月1日を想定

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
2.75%	2.73%	2.65%	2.68%	1.79%

### Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

#### 【施策体系】

1 推進体制の整備	
(1) 担当職員の設置	ア 「障害者雇用推進者」の設置
(2) 庁内検討会議の設置等	ア 「障がい者の活躍推進に関する 庁内検討会議」の設置等
(3) 相談先の確保等	ア 庁内相談窓口の設置 イ 国等の機関における相談窓口の 活用
(4) 障がい理解の促進	ア 管理監督者向け研修の実施 イ 職員理解の促進
2 職務の選定・創出	ア 管理監督者との面談の実施
3 職場環境の整備	ア 施設の整備 イ 就労支援機器等の整備 ウ 管理監督者との面談の実施
4 職員の採用・育成	
(1) 障がい者採用の取組	ア 募集案内時の対応 イ 採用選考時の対応
(2) キャリア形成に向けた取組	ア 研修を通じた能力向上 イ 研修受講にあたっての配慮
(3) 多様で柔軟な働き方の推進	ア 年次休暇等の取得推進
5 優先調達等	ア 障がい者就労施設等への発注等

# 1 推進体制の整備

## ■基本的な考え方

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・見直しについて、PDCA（（計画（Plan）・実行（Do）・評価（Check）・改善（Action））の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への理解を深めていくことが重要です。

## ■取組内容

### （1）担当職員の設置

#### ア 「障害者雇用推進者」の設置

内部の責任体制の確立及び厚生労働省との連絡窓口の明確にするため、障害者雇用推進者として、総務課長を選任します。

### （2）庁内検討会議の設置等

#### ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等

各部局の課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。  
会議には、必要に応じて障がいのある職員の参画を求めます。

### （3）相談先の確保等

#### ア 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員や、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、産業医とも連携を図ります。

#### イ 国等の機関における相談窓口の活用

北海道労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

### （4）障がい理解の促進

#### ア 管理監督者向け研修の実施

管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。

## イ 職員理解の促進

「精神・発達障害者しごとサポート養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

## 2 職務の選定・創出

### ■基本的な考え方

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、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

#### ア 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による面談等を通じて、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、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

### ■基本的な考え方

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、施設や就労支援機器等の整備のほか、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。

### ■取組内容

#### ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設を整備します。

#### イ 就労支援機器等の整備

障がい特性に配慮した就労支援機器等の整備をします。

#### ウ 管理監督者との面談の実施

管理監督者による面談等を通じて、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、働きやすい環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。



## 4 職員の採用・育成

### ■基本的な考え方

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、各種研修等を通じて、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) 障がい者採用の取組

##### ア 募集案内時の対応

職員採用に関する募集案内等を掲載する場合には、障がい者が必要な情報が得られるよう対応するとともに、以下のような不適切な取扱いを行いません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
- ・ 「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務が遂行できること」、「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を付すること。
- ・ 特定の就労支援施設からの受入りに限定すること。

##### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や筆談等による対応など、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

#### (2) キャリア形成に向けた取組

##### ア 研修を通じた能力向上

専門機関の研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

##### イ 研修受講にあたっての配慮

研修受講に当たり必要な配慮を行います。

#### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

##### ア 年次休暇等の取得推進

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

## 5 優先調達等

### ■基本的な考え方

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（以下「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

#### ア 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

## IV 数値目標

定年退職等により計画期間内に法定雇用率を下回ることが予想されることから、令和6年6月1日までに町長、教育委員会、議会、農業委員会、選挙管理委員会、監査委員部局で合算して、次の雇用率を達成するべく目標値と設定します。

項目	現状	目標（期限）
障害者雇用率	2.71% (令和元年6月1日)	2.6% (令和6年6月1日)

### ■目標数値に対する達成度の評価方法

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。