岩手町障がい者活躍推進計画

～働きやすい職場環境を目指して～

令和２年４月

目 次

１．策定にあたって ・・・・・・・・・・・・・・・・・１

１　策定趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

２　任命権者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

３　計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

４　周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

２．岩手町における障がい者雇用等の状況 ・・・・３

１　障がい者雇用率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・３

２　職場定着の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

３．障がい者の活躍推進に向けた取組 ・・・・・・４

１　推進体制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４

２　職務の選定・創出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５

３　職場環境の整備・人事管理・・・・・・・・・・・・・・・６

４　職員の採用・育成 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

５　優先調達等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

1.策定にあたって

1　策定趣旨

岩手町では、中途障がい者となった職員が若干在籍しており、大きな問題が生じていないため、近年、障がい者に限定した募集・採用は行っていませんでした。

平成 30 年に、国及び地方公共団体の機関において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上の実態が全国的に判明し、当町においても再点検を行ったところです。その結果、当町においては適切に計上し報告されておりました。

しかしながら、組織的な体制整備等は特段行っておらず、庁内の環境整備等も十分ではありません。

また、令和元年６月に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則して、「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「障がい者一人ひとりが能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がい者が、その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を目指すことが必要です。そのためには、庁内全体で取り組んでいくことが重要となります。

障がい当事者の視点に立つとともに、岩手町民憲章に掲げている「おたがいのしあわせをねがい」、「互いに協力し、人情豊かなまちをつくる」の理念のもと、「障害者活躍推進計画」を作成し、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取り組んでまいります。

２　任命権者

岩手町長

３　計画期間

本計画の期間は、令和２年４月１日から令和７年３月 31 日までの５年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年、取り組み状況等の検証を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

４　周知・公表

計画を策定又は変更した場合には、グループウエアの掲示板等で全職員に周知するとともに、町のホームページ等へ掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標等の達成状況や取り組みの実施状況等についても、毎年、周知・公表します。

2. 岩手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

令和元年度の実雇用率は、「2.8%」となっています。（法定雇用率：2.5%）

毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理するとともに、法定雇用率達成を維持するよう採用活動等を行ってまいります。

2　職場の定着状況

障がい者である職員の定着状況データを把握予定です。

障がいのある職員が安心して働ける環境づくりに取り組みます。

3. 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体制の整備や取組の推進、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、相談体制を整えること、職員の障がい理解を深めていくことが重要であり、今後、様々な取り組みを行ってまいります。

◎ 取組内容

【組 織 面】

①　「障害者雇用推進者」の選任

人事担当課長を「障害者雇用推進者」として選任します。

②　「障害者雇用推進チーム」の設置

障害者雇用推進者、人事・研修担当者等を構成員とする「障害者雇用促進チーム」を設置するとともに、障がい者である職員(会計年度任用職員を含む)等に広く参画を呼びかけます。

【障がい理解の促進（研修の実施）】

①　管理監督者向け

全所属長を対象にした研修の実施や、労働局等が開催する講習会等の受講を促進します。

②　全体研修

全職員を対象の研修又は、労働局等が開催する講習会等の受講を促進し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員の理解を図ります。

【相談体制】

① 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員や、サポートにあたる職員等が相談できる窓口を総務課等に設置するとともに、相談者の意向等により、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

② 国や労働局（ハローワーク）等関係機関との連携体制の構築

組織外の関係機関等と連携体制を構築し、相談や支援等の必要な情報を共有します。

このほか、「障害者職業生活相談員」の選任義務が生じた場合には、３ヶ月以内に選任するとともに、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、労働局が開催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することとします。

2 職務の選定・創出

アンケート等を活用し、障がい特性や能力、希望等を十分に把握するとともに、業務との適切なマッチングを推進します。

また、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には、負担なく遂行できる職務選定及び創出について検討します。

◎ 取組内容

① 職員アンケート等の実施

障がいのある職員に対するアンケート等を実施し、意見等を取り組みへ反映します。

② 管理監督者との面談の実施

人事評価に係る面談のほか、所属長による面談を年数回実施し、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･人事管理

障がいのある職員が安心して働ける環境を整えるほか、障がい特性等を把握し、合理的配慮を行う必要があります。

◎ 取組内容

① 施設の整備

障がい特性に配慮した施設等の整備を行います。（多目的トイレの設置等）

② 管理監督者との面談の実施

人事評価に係る面談のほか、所属長による面談を年数回実施し、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を行います。

４ 職員の採用・育成

採用を行う場合には、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」に基づき対応します。

◎ 取組内容

① ステップアップの枠組み

会計年度任用職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とします。（募集の告知においては、募集の対象となる者に対し十分な情報提供を行います。）

② 人事異動等における配慮

人事評価に係る面談のほか、人事担当課長による面談を通じて、一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、業務との適切なマッチング等を図ります。

５　優先調達等

「障害者優先調達推進法」に基づく、障がい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することが必要です。

◎ 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」に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。