



茨城町

茨城町障がい者活躍推進計画

令和2年4月

I 計画策定にあたって

1. 計画策定の目的

- 本町ではこれまで、障がいのある人を対象とした職員採用選考を実施し、積極的に障がい者雇用に取り組んできました。
- 令和元年6月には、障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用し、民間の障がい者雇用の規範となるべく、その責務が明示されました。加えて、厚生労働大臣が作成する指針に即し、「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」(障害者活躍推進計画)を作成することとされました。
- 障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍が必要です。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。
- そこで、障がい者である職員の活躍のためには、障がいのある当事者の視点に立ったうえで、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、このたび「茨城町障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画は、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場の実現を目的とします。

2. 計画を策定する機関

- 機関名：茨城町及び茨城町教育委員会
- 任命権者：茨城町長及び茨城町教育委員会
- 本町は、障害者任免状況通報においても特例認定を受け、教育委員会等の機関に勤務する職員を町長部局に勤務する職員とみなしています。また、採用活動についても全庁一体で行っています。
- そのため、障害者活躍推進計画は任命権者ごとに策定することとされていますが、一体的に計画を推進するため、本計画においても目標・取組等を一部共有することとし各機関の任命権者の連名での計画策定とします。

- ただし、取組の実施状況等については各機関が自律的に把握・改善可能な体制をとります。

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。

(計画期間中であっても、毎年度、取組状況等の進捗を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。)

4. 計画の周知・公表

- 計画の策定又は改定を行った場合は、庁内 LAN への掲載等により、全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、適切な方法で公表します。
- 目標の達成状況等についても、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現状

1. 障がい者雇用率

- 本町では、身体障がい者を対象とする採用選考を実施し、積極的に採用を行ってきました。
- 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」とされています。そのため、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。
- 本町の令和元年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]

法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員の数 ¹	障がい者の数 ²	実雇用率 ³	法定雇用率
372.5人	9人	2.42%	2.5%

※本町は、障害者任免状況通報において特例認定を受けており、教育委員等の機関に勤務する職員を町長部局に勤務する職員とみなしている。

(参考) 茨城県における民間企業等の状況

(実雇用率：2.14%、令和元年12月25日茨城労働局発表)

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、職場定着を図っていくことが重要です。安定的に働くことができ、長く働くことができる環境が必要です。
- 本町における職場定着の状況は、以下のとおりとなっています。

1 非常勤職員を含む。週の所定労働時間20時間以上30時間未満勤務(以下「短時間勤務」という。)の職員は1人の雇用をもって0.5人カウント(週の所定労働時間20時間未満勤務の職員は算定対象外)。
2 厚生労働省職業安定局「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」に則り算定。(例：重度身体障がい者又は重度知的障がい者(短時間勤務の者を除く)は1人の雇用をもって2.0人カウント、重度身体障がい者又は重度知的障がい者で短時間勤務の者は1人の雇用をもって1.0人カウント等)
3 実雇用率＝障がい者計／法定雇用障がい者数算定の基礎となる職員の数×100

[本町における障害のある職員の職場定着の状況]

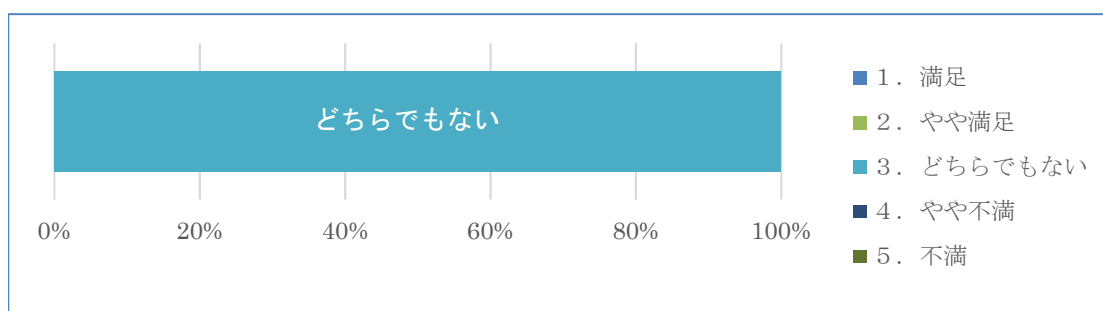
採用1年後の定着率 ⁴
100%

3. 障がい者職員の職場満足度について(職場アンケートの結果)

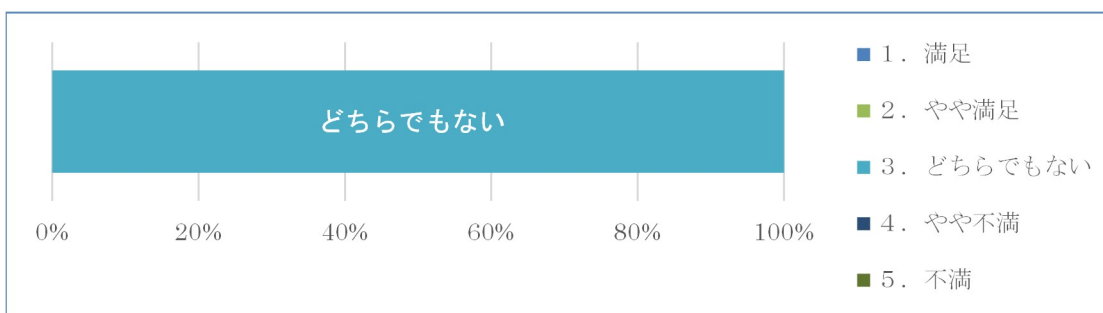
○ 障がいのある職員が目線に立った計画とするため、対象職員に対し現状の評価を目的としたアンケートを実施しました。

○ アンケートの結果は、以下のとおりとなっています。

(1) 働きやすさ(全体的な評価)

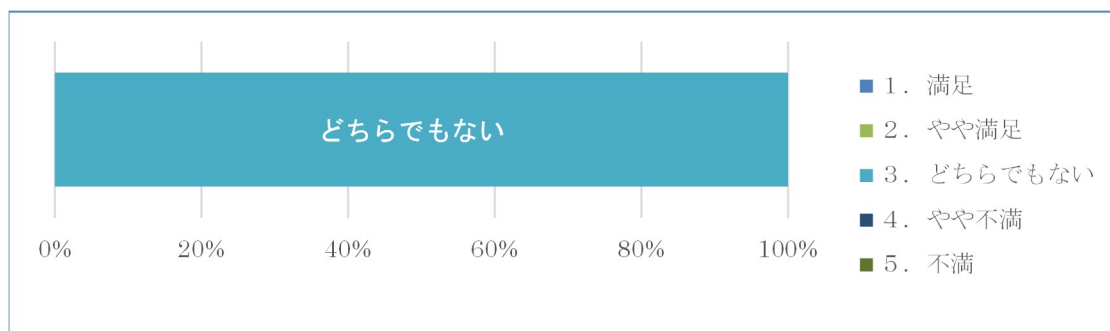


(2) 現在の仕事内容

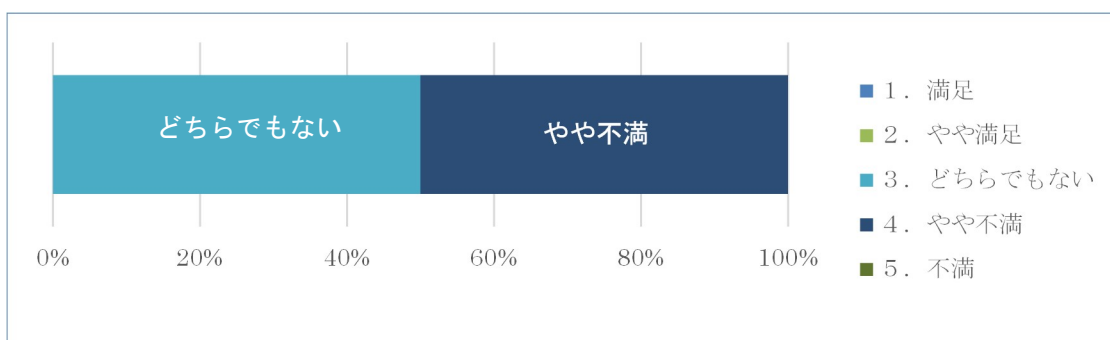


4 対象：平成20～30年度採用者

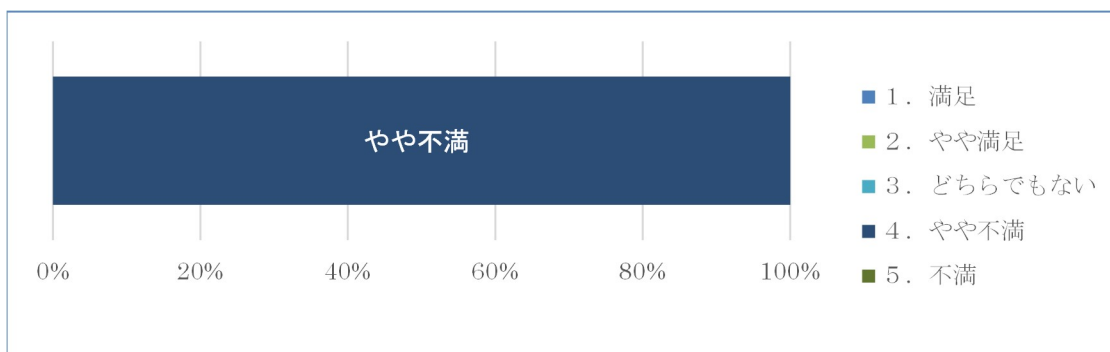
(3)現在の業務量



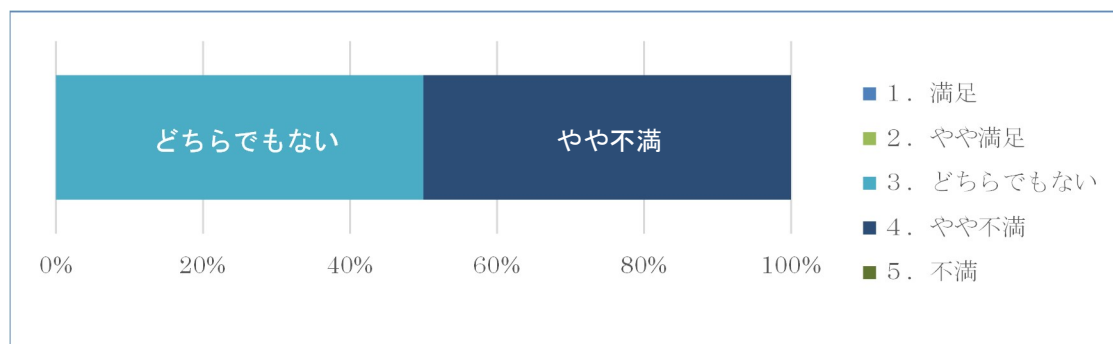
(4)物理的な作業環境(休憩スペース、動線の確保など)について



(5)相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境など)について



(6)勤務する上での障がいへの配慮(障がい特性に合った業務分担・業務指示など)について



考察

全体的な「働きやすさ」や「仕事内容」、「業務量」については、不満といった回答はなかったものの、全ての回答が「どちらでもない」という結果となり、改善の余地があることが読み取れます。

「物理的な作業環境」「勤務する上での障がいへの配慮」については、半数が「やや不満」との回答となっており、計画を策定するにあたり課題にすべきと考えられます。「勤務する上での障がいへの配慮」については、障がい特性に合った業務分担・業務指示への不満や状況に応じた在宅勤務や通勤支援の必要性、そして通院への配慮の不足といった意見がありました。

「相談体制等の職場環境」については、全ての回答が「やや不満」との結果になりました。「やや不満」と回答したなかで、その理由として最も多くあがったのが、遠慮なく相談できる環境が整っていない、との意見でした。回答者全員が「やや不満」と考えていることから、計画策定にあたり最優先の課題として対応すべきと判断します。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1. 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に推進していくためには、体制をしっかりと整備する必要があります。
- また、計画策定から実施状況を定期的にフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化し、実施状況を一元管理する体制整備が必要であり、点検結果を踏まえた対策の実施及び計画見直しを行えるPDCAサイクルを確立する必要があります。
- 加えて、障がいのある職員や職場の管理監督責任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も重要です。
- これらのことを並行的に実現していくことが、障がい者の活躍の場を拡大することに繋がると考えます。

(1) 障がい者活躍推進計画の管理体制の整備

① 「障害者雇用推進者」の選任

町長部局においては総務課長を、教育委員会においては、学校教育課長を「障害者雇用推進者」として選任し、計画の推進を図ります。

障害者雇用推進者の業務内容

- i. 障がい者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ii. 対象障がい者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- iii. 対象障がい者の採用に関する計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障がい者及び特定身体障がい者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- iv. 厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- v. 障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

② 職場定着率の把握

毎年実施している厚生労働省への障害者任免状況通報を行う際に、新任職員を除いた、障がいのある職員の定着状況を調査し、定着率の把握・管理を行います。

③ 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、意見を取組へ反映します。

(2) 相談先の確保

① 「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員の職業生活全般に関する相談及び指導を行う者として、町長部局においては総務課人事グループ長を、教育委員会においては学校教育課総務グループ長を「障害者職業生活相談員」として選任します。相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

障害者職業生活相談員の職務内容

- i. 障がい者の適正・能力に応じた職務の選定等に関すること
- ii. 障がい者の希望に応じた研修の実施等、障がい者の職業能力の向上等に関すること
- iii. 障がい者の障がいに応じた施設整備の改善等作業環境の整備に関すること
- iv. 労働条件や職場の人間関係等障がい者の職場生活に関すること
- v. 障がい者の余暇活動に関すること
- vi. そのほか障がい者の職場適応の向上に関すること

(必要に応じて障がい者である職員に対する日常的な相談・指導を担当する各所属長等からの相談に応じることや、その相談について外部人材につないで助言を求めることを含む。)

② 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管理監督者等が相談できる窓口を町長部局は総務課人事グループに、教育委員会は学校教育課総務グループに設置します。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。

(3) 障がい理解の促進

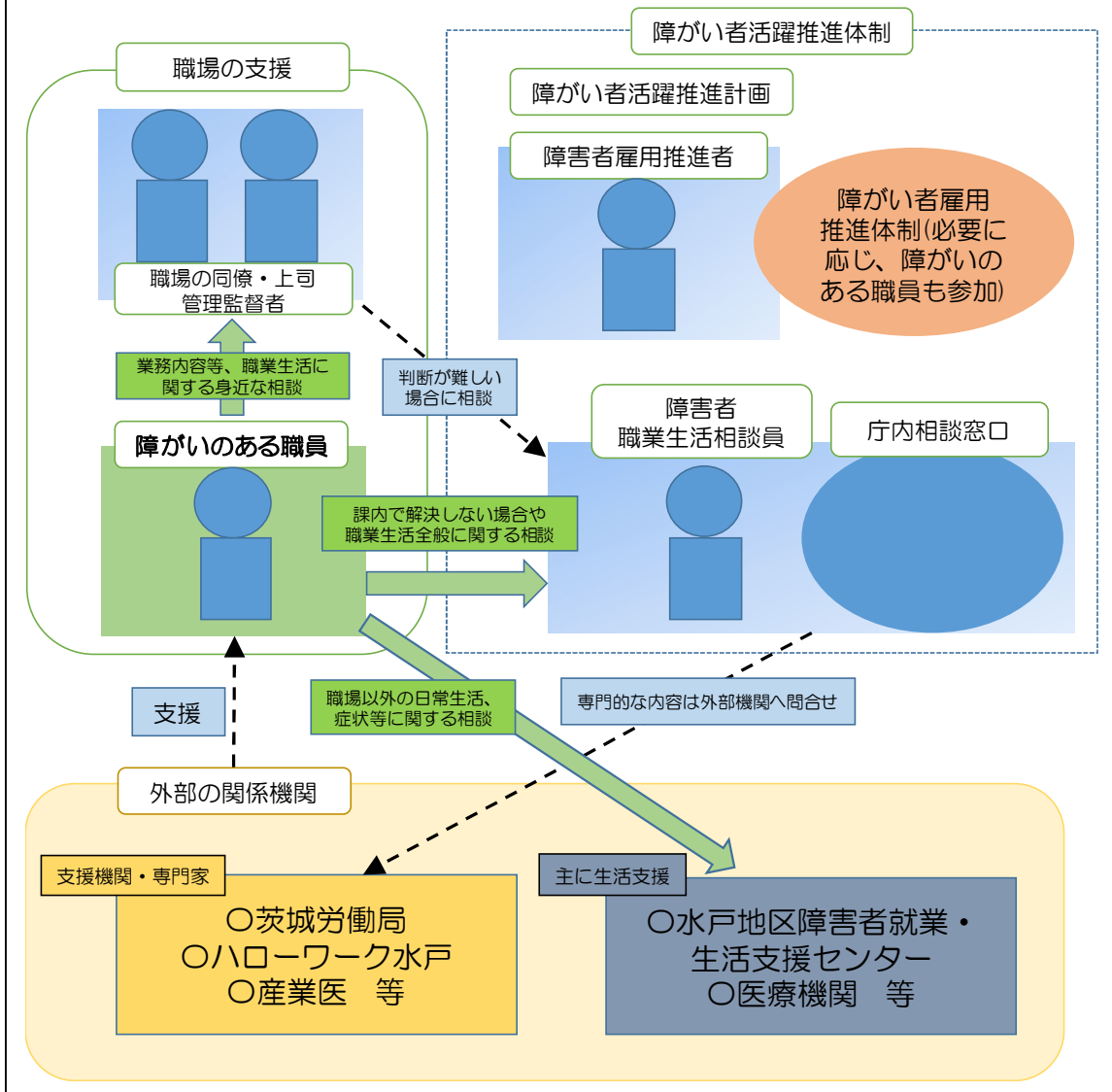
① 障がい理解促進のための研修の実施

新規採用職員研修や新任管理職職員研修等において、障がい理解に係る内容を盛り込むとともに、障がい理解の促進に向けた選択研修を設定し、受講を促進します。

② eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（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。

サポート体制のイメージ



2. 職務選定及び職場環境の整備について

- 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。また、採用後の実際の職場では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) 採用前面談等の実施

医師や特別支援学校の教諭等の同席の下、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、当町で働く具体的なイメージを持ち、スムーズに就業できるよう、採用前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

採用後も、所属の管理監督者による年3回の面談等を通じて、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。また、日常の業務での問題点・改善点等の洗い出しも行います。

3. 障がい者職員の採用及び育成等

- 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、各種研修、人事異動等を通じて、キャリア形成を図っていきます。

(1) 障がい者募集・採用の取組

募集に当たっては、以下のような不適切な取扱いを行わないようにします。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「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」といった条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(2) 研修及び人事異動等を通じた能力向上

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の各種研修を実施し、能力の向上を通じ、キャリア形成を図ります。また、人事異動を通して多様な業務に対応できるよう育成します。

(3) 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、時間単位の年次休暇等の各種休暇の取得を促進します。

(4) 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属長による年3回の面談を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチングを図ります。

IV 目標

項目	現状	目標	評価方法
採用に関する 目標 (雇用率)	2.42% (令和元年6月1日時点)	(各年度)当該年6月1日 時点の法定雇用率以上	毎年の任免状況通報に より把握・進捗管理。
定着に関する 目標 (定着率)	100%	不本意な離職者を 極力生じさせない	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(採用から一 年後の状況)を把握。

※雇用率については、法定雇用率が現状の2.5%から令和3年4月より前に0.1%引き上げられ、令和5年4月1日までに見直しを検討することとなっている。