

大和町障がい者活躍推進計画

1 趣旨

大和町で働く全ての職員が、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「障害者雇用促進法」という。）第3条に掲げる基本的理念の理解を深め、障がいのある職員一人ひとりが意欲と能力を十分に発揮し、活躍できる場の拡大を図るとともに、大和町で働く全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組むため、障がい者活躍推進計画を策定します。

2 計画の期間・見直し

（1）計画期間

計画期間は、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。

（2）計画の見直し

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。

3 本町の現状、課題等

- （1）障害者雇用促進法第6条には、「地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する」よう努めなければならないと規定されており、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも法定雇用率が高く設定されています。

本町では、平成8年度以降、障がい者を対象とした採用は行っていないが、障がいのある職員の定着に取り組み、障害者雇用促進法第38条第1項に規定する法定の障がい者雇用率を上回る雇用率で推移しています。

【大和町の障がい者雇用の状況（各年6月1日現在の障害者任免状況通報から）】

区分		平成29年度	平成30年度	平成31年度
障がい者の法定雇用率		2.3%	2.5%	2.5%
法定雇用率に基づく雇用義務人数		3人	4人	5人 ※2
大和町	算定人数 ※1	6人	6人	7人 ※2
	実雇用率	3.61%	3.22%	2.91%

※1 算定人数は、重度身体障害者（身体障害者障害程度等級が1級または2級）等は、1人につき、2人と算定します。また、勤務時間が週20時間未満の非常勤職員は1人につき、0.5人と算定します。

※2 平成31年度から、障害者雇用促進法第42条第1項の規定に基づく特例認定を受けているため、大和町と大和町教育委員会の職員数を合算しています。

- （2）平成28年9月に障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（平成28年大和町訓令第10号）を定め、職員による障がい者に対する不当な差別的な取扱いの禁止や、障がい者に対する合理的な配慮の提供を行うことを義務付けています。

- （3）令和2年2月に実施した障がいのある職員を対象としたアンケート結果からは、大和町

に就職し、働いていることに関する全体的な評価として、「満足」、「やや満足」の回答の割合を合わせると100%に達し、全体としては一定の満足度が得られています。

一方で、休憩スペースや移動動線などの執務環境面、業務の分担、勤務時間などの勤務条件面においては、満足、不満のどちらとも言えない回答の割合が高く、障がいの特性に応じた働きやすい職場環境づくりに向けて、一層の配慮と改善の取組みが求められています。

【職場の労働環境・仕事の満足度に関するアンケート結果】

設問項目	回答割合				
	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
大和町に就職し、働いていることの全体評価	40%	60%	－	－	－
仕事の内容	40%	20%	40%	－	－
仕事の業務量	20%	20%	40%	20%	－
職場内の休憩スペースの確保	40%	－	40%	20%	－
職場内の移動スペース、動線の確保	20%	20%	60%	－	－
障がいの特性に応じた就労支援機器等の整備	20%	20%	60%	－	－
相談体制の整備	20%	40%	40%	－	－
障がい特性に配慮した業務分担	40%	－	60%	－	－
障がい特性に配慮した勤務時間	20%	－	80%	－	－
障がい特性に配慮した支援者の配置	20%	－	80%	－	－
障がい特性に配慮した通勤支援	20%	－	80%	－	－
障がい特性に配慮した通院の理解	60%	20%	20%	－	－

4 計画目標

(1) 採用に関する目標

(目標)

毎年6月1日時点において、障がい者の法定雇用率に基づく障がい者雇用者数以上の雇用を達成する。

(評価方法)

障害者雇用促進法第40条第1項の規定による「障害者である職員の任免に関する状況の通報」において毎年確認します。

(2) 働くことの満足度に関する目標

障がい者である職員が本町に就職し、働いていることの全体的な評価として満足を得ている割合100%の達成を目指します。

(評価方法)

毎年、対象となる職員（任期の定めのある職員を含む。）に対して、職場の満足度に関するアンケートを実施して確認します。（大和町で働いていることの全体的な評価として「満足」、「やや満足」と回答した割合を確認）

5 取組みの内容

(1) 庁内推進体制の整備

- ①総務課長を障害者雇用推進者に選任し、職員に対して計画の周知を図るとともに、新規採用職員に対しては、障がいに対する理解を深めるための研修機会を設けるなど、障がい者雇用促進のための意識の向上、啓発を行う取組みを推進します。
- ②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、総務課に障害者職業生活相談員を配置します。
また、障害者職業生活相談員は、必要な知識を深めるための研修を受講します。(選任予定者には、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。)
- ③障がいのある職員本人や職場で支援にあたる管理職等からの相談を受け付ける窓口を総務課に設置します。
- ④管理職が一堂に会して開催する庁議の場において、毎年度、計画の取組み状況の評価検証、計画見直しの検討等を行います。
また、取組み状況や目標に対する実績等については、ホームページなどで公表します。
- ⑤毎年、障がいのある職員に対するアンケートを実施し、本計画に基づく取組み等の達成状況の評価を行うとともに、意見等を本計画の取組みに反映します。

(2) 安心して働ける職場環境の整備

- ①執務室内を安全に移動するために必要な動線の確保、休憩に必要なスペース、椅子を確保するなど、障がいの特性に配慮した執務環境の改善に努めます。
- ②障がいのある職員の要望を踏まえ、職務能力の発揮に必要な就労支援機器を確保します。
- ③障がいのある職員が能力を発揮できる職務を創出するため、大和町の各課所管業務の中から職務の選定(既存業務の切出し等)及び創出(複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等)を行います。

(3) 障がいの特性に配慮した人事管理

- ①人事評価における定期の面談や随時面談に合わせて、障がいのある職員の体調面、勤務状況の把握を行うとともに、働きやすい職場環境を確保するための合理的配慮の提供に努めます。
- ②職員意向調査や面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握するとともに、職員の希望も踏まえた事務分担、職場配置などに配慮します。
- ③定期的な通院や治療のための休憩が必要である場合など、仕事との両立を支援するための休暇制度等を周知し、障がいのある職員の状態に応じて、適切に運用します。
また、ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、職員全体の年次有給休暇等の取得を促進します。
- ④障がいのある職員の定着の状況を把握し、障がいを理由とする離職(任期がある場合は、任期途中の離職)を極力生じさせないよう定着に努めます。
- ⑤障がい者向けの職員募集及び採用にあたっては、以下の取扱いを行わないものとします。

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

6 その他の障がい者の活躍推進に関すること

- (1) 障がいの特性に応じて能力を発揮できる業務等（5 取組みの内容（2）③に掲げる障がい者が能力を発揮できる職務として選定及び創出した業務）を用意し、障がい者が大和町での職場実習を希望する場合は、積極的に受け入れるものとします。
- (2) 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等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づき、障がい者就労施設等からの物品調達、業務委託等を積極的に行うため、毎年度、全庁的な調達方針及び目標額を定めて取り組み、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。