

障がい者活躍推進計画の取組み状況等について

大 和 町
大和町教育委員会

1 計画の取組状況の検証について

令和2年3月、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、大和町の町長部局及び教育委員会部局において障がい者活躍推進計画を策定したもの。

両計画の計画期間は、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、計画に基づき、期間内において、毎年度、取組み状況等の評価、検証を行うもの。

なお、本町は、町長部局、教育委員会部局が実質的に一体的な人事管理を行っていることから、両計画の取組み状況等も一体的に評価、検証を行うこととするもの。

2 実施状況の評価

(1) 計画目標の達成状況

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」において確認する。

【評価結果】

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	H31/R1	R2
職員数（20h/W以上勤務者含む）	240.5人	248.5人
障がい者の法定雇用率	2.5%	2.5%
雇用義務人数	6人	6人
障がい者算定人数（実人数）	7人(5人)	7人(5人)
実雇用率	2.91%	2.82%

②働くことの満足度に関する目標

【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】

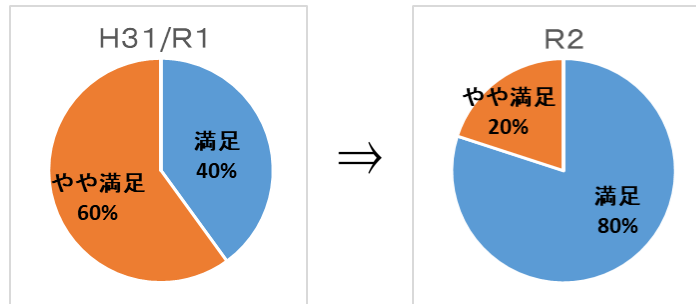
毎年、対象となる職員（任期の定めのある職員を含む。）に対して、職場の満足度に関するアンケートを実施して確認する。（大和町で働いていることの全体的な評価として「満足」、「やや満足」と回答した割合を確認）

【評価結果】

令和3年3月16日から3月23日までの期間において、対象者（5名）に対して「仕事の満足度・職場環境に関するアンケート」を実施した。アンケートの回答（5段階）の集計結果は以下のとおり。

○大和町で働いていることの全体的な評価

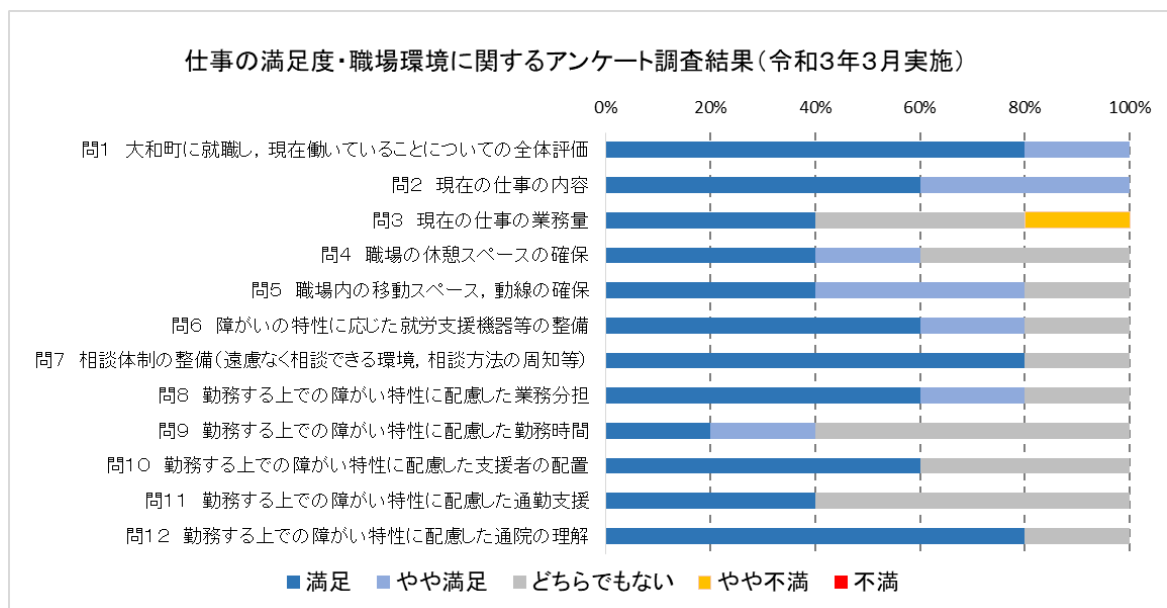
「満足」の回答割合が前年度を上回り、「やや満足」を合わせて100%となった。



○アンケートの全体集計結果

「大和町で働いていることの全体評価」,「現在の仕事の内容」,「相談体制の整備」,「障害の特性に配慮した通院の理解」は満足度が高い結果となった。

一方で他に比較して「仕事の業務量」,「障害の特性に配慮した勤務時間」,「障害の特性に配慮した通勤支援」の満足度が低い結果となった。



(2) 計画の取組みの実施状況

計画の取組み		令和2年度実施状況
① 庁内推進体制の整備	・ 障害者雇用推進者の選任 ・ 障害者雇用促進の啓発、研修実施 ・ 障害者職業生活相談員の配置(資格認定講習の受講) ・ 相談窓口の設置 ・ 計画の取組み状況の評価検証を行い必要に応じた計画見直し、計画実績等の公表 ・ 障がいのある職員に対するアンケートを実施、意見の反映	・ 総務課長を障害者雇用推進者に選任するとともに、総務課に障害者職業生活相談員を配置し、相談窓口として担当した。 ・ 新規採用職員導入研修において、障害者差別解消法の理解を深める研修を実施した。 ・ 対象職員に対するアンケートを実施し、仕事の満足度、計画に反映すべき意見等を把握した。
② 障害の特性に配慮した人事管理	・ 執務室内を安全に移動するために必要な動線の確保 ・ 障がいの特性に配慮した執務環境の改善 ・ 職務能力の発揮に必要な就労支援機器の確保 ・ 障がいのある職員が能力を発揮できる職務の選定・創出	・ 庁舎内の段差等はほぼ無いが、一部整理整頓が不十分で安全な動線を十分に確保できていないところがあった。 ・ 視覚障がい者向けに事務処理支援ソフトを導入した。 ・ 障がいのある職員が能力を発揮できる職務の選定・創出は未着手であった。
③ 障害の特性に配慮した人事管理	・ 人事評価における定期面談や随時面談の実施 ・ 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 ・ 職員意向調査や面談等を通じた事務分担、職場配置などの配慮 ・ 仕事との両立を支援するための休暇制度、職員全体の年次有給休暇等の取得促進 ・ 障がいを理由とする離職の防止、障がい者向けの職員募集及び採用にあたって不利益な取り扱いの禁止	・ 人事評価面談、職員意向調査などを実施し、障がいの特性の配慮した事務分担、配置に努めた。 ・ 障害を理由とする差別の解消に関する対応要領に基づき、差別の解消、合理的配慮の提供に努めた。 ・ 障害の特性に応じて病気休暇等の適正な運用に努めた。 ・ 時間外勤務の適正運用、ノー残業デーなどの啓発を行い、長時間勤務の縮減に努めた。