

士幌町
障がい者活躍推進計画

令和2年3月

－ 目 次 －

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	本町における障がい者雇用等の状況	3
1	障がい者採用選考の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	3
3	職場定着の状況	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	5
1	推進体制の整備	7
2	職務の選定・マッチング等	9
3	職場環境の整備	9
4	職員の採用・育成等	10
5	優先調達等	11
IV	数値目標	12

- 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。
- 特に注記のない限り、「職員」とは、会計年度任用職員や行政事務職員など土幌町教育委員会が任命権者となっているすべての職種の職員を示します。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 本町では、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- しかしながら、平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の報告誤りの実態が全国的に判明し、本町においても再点検を行いました。町長部局、教育委員会とともに、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きどおりに報告を行っていたところでした。
- 令和元年 6 月には、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、町全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、このたび、「土幌町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、これまでと同様にしっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

- 町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、各任命権者が連名で計画を策定します。
- なお、教育委員会とは、別に計画を策定することとしますが、互いに連携して対応していきます。

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、全ての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。
- 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、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本町における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施等

- 平成 26 年 4 月から、障がい者を対象とする職員の採用を開始しました。

2 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、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 本町における、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〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
町長部局	2.5%	243 人	8 人	3.29%

＜参考＞他の任命権者の状況

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
教育委員会	2.4%	75.0 人	1.0 人	1.33%

3 職場定着の状況

〔本町における障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用 1 年後の定着率
100.0%

職種	平均勤続年数	採用開始年度
町長部局	5 年 2 月	平成 26 年度

<参考>他の任命権者における状況

- 採用1年後の障がいのある職員の職場定着率

任命権者	身体障がい者
教育委員会	100%

- 平均勤続年数

任命権者	身体障がい者	採用開始年度
高校教員	—	—
行政事務職員	—	—
小中学校支援員	1年0月	平成30年度

〔(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¹

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

- 民間企業等における平均勤続年数²

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

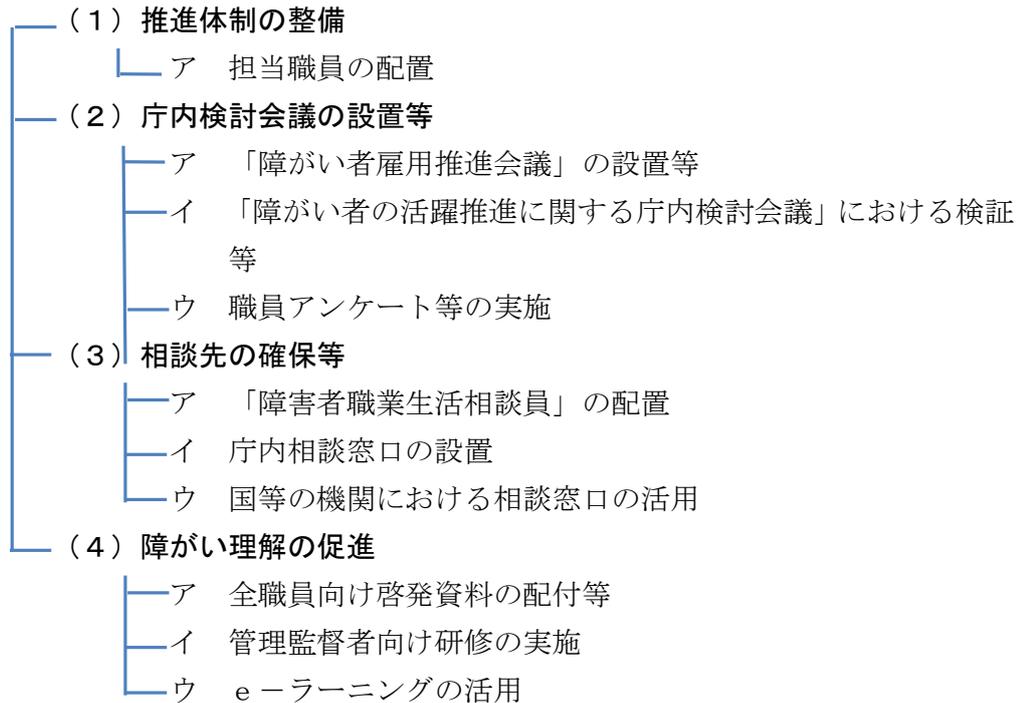
¹ 「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度 (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)

² 「平成30年度障害者雇用実態調査」(令和元年6月25日 厚生労働省)

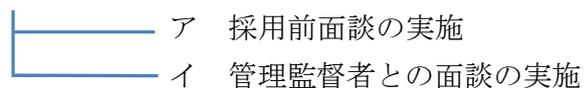
Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

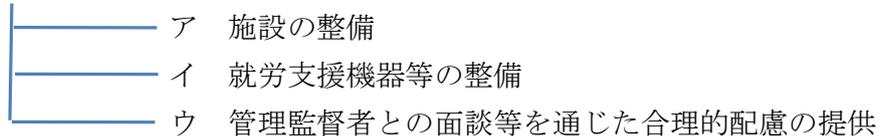
1 推進体制の整備



2 職務の選定・マッチング等



3 職場環境の整備



4 職員の採用・育成等

- (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 時差出勤の活用等
 - イ 年次休暇等の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動
 - イ 配置先の工夫

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の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 推進体制の整備

ア 担当職員の設置

令和元年9月6日から総務企画課総務グループの分掌事務に「障害者の雇用の促進等に関すること」を加え、障がい者雇用推進の担当に位置付けました。

また、同日、総務企画課の課長の職にある職員を「障害者雇用推進者」として選任しました。

(2) 庁内検討会議の設置等

ア 「障がい者雇用推進会議」の設置等

管理職等を構成員とする「障がい者雇用推進会議」を設置し、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や、様々な雇用形態などについて、検討します。

イ 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」における検証等

町長部局及び教育委員会の人事担当課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」において、毎年度、取組状況を把握・検証します。

ウ 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。

(3) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置します。

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、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「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。

イ 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総務企画課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

北海道障害者職業センターや十勝地域障害者就業・生活支援センターの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 全職員向け啓発資料の配付等

全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配付します。

イ 管理監督者向け研修の実施

障がい者への対応や障がい理解に関する内容の研修を、所属長をはじめとする全ての管理職等に対し実施し、さらに管理職等から各所属において職員研修を実施します。

ウ 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。

2 職務の選定・マッチング等

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 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施する際に、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、職員として働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

イ 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、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

イ 就労支援機器等の整備

必要に応じて、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供
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、働きやすい職場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・育成等

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、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、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
町のホームページや広報紙に職員採用に関する募集案内等を掲載するとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。なお、掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保及びユニバーサルデザインフォントの活用を図ります。

イ 採用選考時の対応
必要に応じて、拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、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
士幌町主催の専門研修等を通じて、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
視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあ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 時差出勤の活用等

時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。

イ 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、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

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、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政事務職員の人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

イ 配置先の工夫

配置先については、例えば、下肢に障がいのある職員をエレベーター設備のある施設に配置するなど、本人と協議の上、必要な範囲で、合理的配慮の提供を行います。

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の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等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	3.29% (令和元年6月1日)	法定雇用率以上 (令和6年6月1日)