

# 第2次幸田町障がい者活躍推進計画

(令和5年4月1日から令和10年3月31日まで)

## 目次

### 第1 はじめに

- 1 趣旨
- 2 策定主体
- 3 計画期間
- 4 周知・公表

### 第2 幸田町の障がい者雇用の状況と課題

- 1 障がい者採用選考の実施
- 2 障がい者雇用の状況
- 3 職場定着の状況

### 第3 取組

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備
  - (1) 体制整備
  - (2) 相談窓口の確保
  - (3) 障がいに関する理解促進・啓発のための研修
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
  - (1) 環境の整備
  - (2) 人事管理
- 4 優先調達等
- 5 目標
  - (1) 採用に関する目標
  - (2) 定着に関する目標
  - (3) ワーク・エンゲージメントに関する目標

幸 田 町 長  
幸 田 町 消 防 長  
幸田町水道事業幸田町長  
幸 田 町 教 育 委 員 会

## 第2次幸田町障がい者活躍推進計画

### 第1 はじめに

#### 1 趣旨

幸田町では、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、平成24年度から障がい者採用の実施をしてきました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正が行われ、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。障がい者の活躍とは「障がい者一人一人が能力を有効に発揮できることであり、雇用・就労し、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」を目指すものです。

これを受け、本町においても職員全員が障がいの理解を深め、障がいのある職員の誰もが能力を発揮できる環境を目指し、令和2年4月に「幸田町障害者活躍推進計画」を策定しました。最初の計画は計画期間を3年とし、令和4年度末で終期を迎えることから、令和5年4月から新たな計画期間を設定した「第2次幸田町障がい者活躍推進計画」（本計画）を策定しました。

#### 2 策定主体

幸田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、各任命権者が計画を策定しますが、採用試験を一括で実施していることを踏まえ、互いに連携して対応していきます。

#### 3 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間とし、計画期間内において、毎年度、取組状況等を把握します。

#### 4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、全職員に対してイントラネットへの掲載等により周知するとともに、幸田町ホームページへ掲載します。また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても毎年度周知・公表することとします。

### 第2 幸田町の障がい者雇用の状況と課題

#### 1 障がい者採用選考の実施

幸田町では平成24年度から身体障がい者を対象とする採用試験を実施し、平成26年度からは知的障がい及び精神障がい者へ対象拡大し、平成27年4月1日から採用を開始しています。

#### 2 障がい者雇用の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として「自ら率先して障害者を任用するように努めなければならないこと」とされています。本町においては、令和2年4月に策定した幸田町障害者活躍推進計画に基づき、障がい者雇用の推進に努めた結果、令和2年6月1日時点の任免状況通報より法定雇用率を達成することができました。今後も法定雇用率を継続して達成できるよう障がい者雇用に積極的に取り組みます。

### 3 職場定着の状況

障がい者が安定して働くことができる職務環境を整えることで、職場定着が図られることとなります。そして、障がいの有無にかかわらず職員の誰もが働きやすい環境づくりへとつなげることで障がい者の活躍推進を進めて行きます。

平均勤続年数 4年4月（令和4年4月1日現在在職者）※中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）を含む。

## 第3 取組

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

計画に基づく取組の実施の状況の点検に当たって、定期的実施状況をフォローアップする仕組みを明確にし、点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができるPDCAサイクルを確立することが必要です。

また、障がい者である職員及びその職員の職場管理担当者等が相談できる体制を整えます。そして、全ての職員が障がい者への理解を深めていく機会を設けます。

#### (1) 体制整備

##### ア 「障がい者雇用推進チーム」の設置

関係部署の部長級の者から構成され、毎年度の取組状況を把握・検証します。

##### イ 「連絡会議」の設置

「障がい者雇用推進チーム」の下に関係部署の課長級の者から構成される「連絡会議」を設置し、毎年度の取組状況等を報告するとともに、連絡会議での意見を取組へ反映します。

##### ウ 職場の満足度に関するアンケート調査を実施

障がい者である職員へアンケートを実施し、意見を取組へ反映します。

##### エ 障がい者雇用推進者を選任

責任体制を明確化するため障がい者雇用推進者として任命権者における人事担当課長を選任します。

#### (2) 相談窓口の確保

##### ア 障害者職業生活相談員を選任

障がいのある職員が5人以上いる事業所において「障害者職業生活相談員」を配置し、職業生活全般についての相談及び指導を行います。相談員は障がい者雇用に関する実務経験等のある職員を選任することとし、障がい理解を深め、労働局等が実施する研修を受講することとします。

##### イ 相談窓口を設置

障がい者である職員及びその職員の職場管理担当者等が相談できる窓口を人事秘書課に設置します。必要に応じて産業医とも連携を図ります。

#### (3) 障がいに関する理解促進・啓発のための研修

##### ア 管理職を対象とした研修の実施

Hint 会議等を活用し、全管理職を対象として、障がいへの理解を深める内容等

の研修を実施します。

イ 外部で行われる研修の受講促進

他の団体等が主催する障がい理解の内容の研修があった場合は、受講の促進をします。

ウ 障がいについての正しい知識と職員理解の促進

厚生労働省ホームページにある「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）」等を活用し、職員理解を促進することで障がいの有無に関係なく活躍できる職場づくりを目指します。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

採用前又は直後の時期において管理監督者と面談を実施し、障がい者一人一人の障がい特性・能力を把握し、可能な限り障がい者本人の希望も踏まえた上で、業務の割り振り又は職場の配置を行います。また、配置後においても定期的（年3回程度）な面談等を通じて、障がい者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、職務の選定・創出に取り組みます。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 環境の整備

定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置（働きやすい職場環境の整備、就労支援機器等の導入）を講じることとします。

(2) 人事管理

ア 採用・募集

職員採用に関する募集案内において次のような不適切な取扱いをしません。

(ア) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定

(イ) 自力で通勤できることといった条件を設定

(ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定

(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

(オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施

イ 研修受講

研修受講において必要な配慮を行います。

ウ 年次休暇等の休暇取得促進

ワークライフバランスの実現を図るため、年次休暇等の休暇取得を促進します。

エ 管理監督者等との定期的な面談の実施（再掲）

定期的（年3回程度）な面談等を通じて、人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行います。

オ 「就労パスポート」の活用

本人が希望する場合には「就労パスポート」の活用等により、配属職場や就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。  
※就労パスポートとは障がいのある方が、働く上での自分の特徴や希望する配慮などを整理し、就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援などについて

話し合う際に活用できる情報共有ツールです。(厚生労働省 就労パスポート活用の手引き参照)

#### 4 優先調達等

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します。

具体的には、毎年度示される「幸田町障害者就労施設等からの物品等の調達方針」において定めている目標の達成に向けて取り組みます。

#### 5 目標

##### (1) 採用に関する目標

各年度における6月1日時点の法定雇用率を達成する。

(評価方法) 毎年の任免状況通報とともに実態を把握し、進捗管理を行います。

(参考)

各年6月1日基準

	令和2年	令和3年	令和4年
本町の障がい者雇用率	2.76%	2.79%	3.31%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%
法定雇用率との差異	0.26%	0.19%	0.71%
不足人数	—	—	—

※愛知労働局職業安定部長に報告する任免状況調査の集計値を使用

##### (2) 定着に関する目標

不本意な離職を極力生じさせないこととし、採用から1年後までの定着率100%を達成する。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況の把握・進捗状況を行います。

(参考)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
採用から1年後の定着率	100%	採用なし	採用なし

※会計年度任用職員を除く

##### (3) ワーク・エンゲージメントに関する目標

各年度において実態に関するデータを収集し、各項目について前年度を上回る。

(評価方法) 在籍している障がい者(その年度の新規採用職員を除く。)に対し、アンケート調査を実施し、実態把握と進捗管理を行います。(※参考資料 障害者活躍推進計画の作成の手引き 40p「職場の満足度に関するアンケート調査」)