

能勢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 策定趣旨・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 策定主体・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4 周知・公表・・・・・・・・・・・・・ 2

II 能勢町における障がい者雇用の状況

- 1 障がい者雇用率の状況・・・・・・・・ 3

III 障がい者の活躍推進に向けた取組

- 1 推進体制の整備・・・・・・・・・・ 4
- 2 職務の選定・マッチング等・・・・ 5
- 3 職場環境の整備・・・・・・・・・・ 6
- 4 職員の採用・育成等・・・・・・・・ 6
- 5 優先調達等・・・・・・・・・・・・・ 7

IV 数値目標

- 1 数値目標・・・・・・・・・・・・・ 8

- 「書」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、能勢町長が任命権者とな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

- 能勢町（以下「町」という。）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、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用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、多くの省庁や地方自治体において、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きを経ずに、誤った報告を行っていたことが判明しました。

このような状況を受け、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、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、障がいのある当事者の視点に立つとともに、「人権擁護の町」宣言に掲げる「基本的人権の尊厳を認識し、自由で差別のない明るい町を実現する」との理念や、平成 29 年 6 月 1 日施行の「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する能勢町職員対応要領」等を踏まえ、このたび、「能勢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て取り組んでまいります。

2 策定主体

- この計画は町が策定しますが、教育委員会部局など関係部局とも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、庁内情報共有システムへの掲載等により、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、周知・公表します。

II 能勢町における障がい者雇用等の状況

1 障害者雇用率の状況

- 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。
- 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
能勢町	2.5%	90人	3人	3.33%

2 障がい者雇用の状況

- 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、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。
- 障がいのある職員の離職について、町では過去5年以内に退職した職員の平均勤続年数は20年であり、その他の職員の離職率と比較して低い傾向にあります。

[離職者の平均勤続年数（過去5年）] ※定年退職者を除く

	退職者数	平均勤続年数
障がいのある職員	2人	20年
その他の職員	21人	16.29年

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

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、全ての職員に対して障がいへの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

担当職員の設置

令和2年4月より、人事担当課長を「障害者雇用推進者」として選任することとします。

(2) 庁内検討会議の設置等

「障がい者雇用推進会議」の設置等

庁内の関係各部長等を構成員とする「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。

(3) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

人事担当課に「障害者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、障がいへの理解を深め、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人事担当課に設置します。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

大阪労働局に設置されている「職場適応支援者」による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) 障がいへの理解の促進

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への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、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

- 行政事務職員については、業務内容が多岐にわたることから、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の特性や能力、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

医師同席の下、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、行政事務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、スロープなどの施設を整備します。

イ 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の特性や能力、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

町のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、誰もが情報や機能を支障なく利用することができるなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

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) 多様で柔軟な働き方の推進

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。

(3) 人事異動等における配慮

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。

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、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

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 数值目標

1 数值目標

項目	現状	目標 (期限)
障害者雇用率	3.33% (令和元年6月1日)	2.6% (令和6年6月1日)