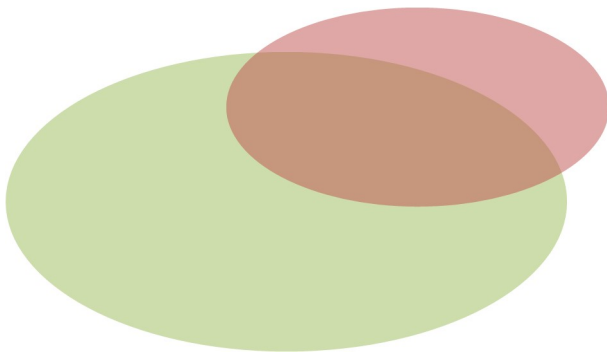


美幌町障がい者活躍推進計画



令和2年3月

美幌町
美幌町教育委員会

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	1
4	周知・公表	1
II	障がい者雇用等の状況	2
1	障がい者雇用率の状況	2
2	近年の雇用状況	2
3	職員アンケート結果	2
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	6
1	推進体制の整備	7
2	職務の選定・マッチング等	8
3	職場環境の整備	9
4	職員の採用・育成等	9
IV	数値目標	11

- 「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、美幌町長及び美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。

策定にあたって

1 策定趣旨

- 令和元年6月、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。）が改正され、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施し、自律的なP D C Aサイクルを確立できるよう、国及び地方公共団体による「障害者活躍推進計画」の策定が義務化されました。
- これを受け、美幌町及び美幌町教育委員会では、障がいを持つ職員から意見聴取し、働きやすい職場づくり構築の参考にするとともに、職員の職業生活における活躍の推進に関する取組について議論をしてまいりました。
- 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、美幌町役場全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、「第2期美幌町障がい者計画」の基本理念「誰もが安心して暮らせる、人にやさしい町へ」に基づき、このたび、「美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て、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

- 美幌町と美幌町教育委員会が連名で策定しております。

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LAN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、毎年度、周知・公表します。

I

障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況

部 局	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%	274.0 人	7 人	2.55%
教育委員会		83.5 人	1 人	1.20%
合 計		381.5 人	8 人	2.10%

[令和元年 6 月 1 日現在の雇用率]

※労働省告示等に基づき算定
※算定基礎となる職員数は、実際の職員数に法で定められた旧除外職員
(保健師、保育士、看護師等) 数による除外率を乗じて算出されるため、
合計値が一致しません。

2 近年の雇用状況

- 直近10年間における雇用状況
平成23年度 2名 (身体障がい)
平成30年度 1名 (身体障がい)

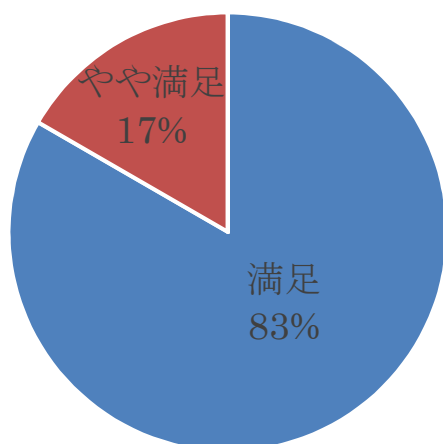
3 職員アンケート結果

- 障がい当事者の目線に立った働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。
- 「職場等の満足度に関するアンケート調査」
 - (1)実施期間：令和2年3月
 - (2)実施方法：雇用率調査（令和元年6月1日現在）における、障がいのある職員へ回答用紙を配付し、無記名、任意回答で実施
 - (3)回 答 率：回答率 100%

①障がい種別

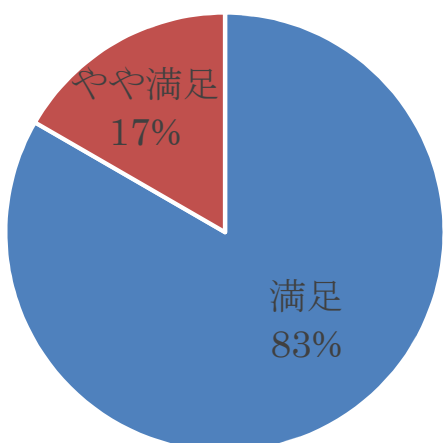
身体 100% (知的 0%、精神 0%)

②現在の職場に就職し、現在働いていることについての全体評価



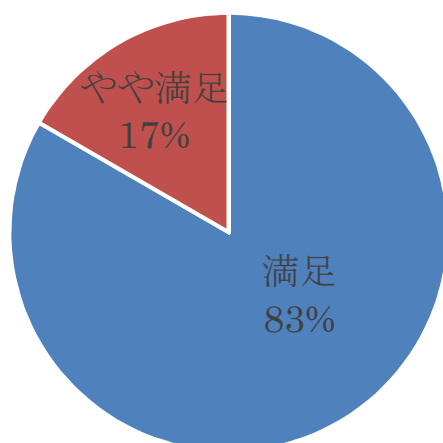
全体評価は、「満足」「やや満足」の合計が100%となっており、非常に高い評価となっております。

③現在の仕事内容



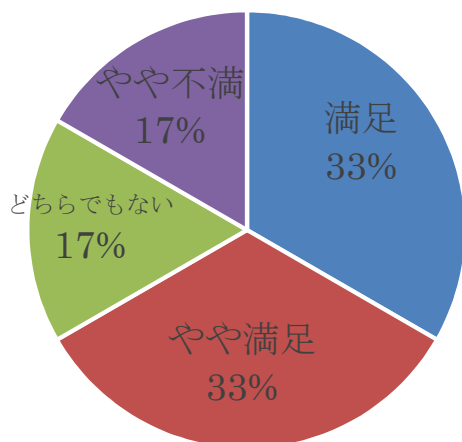
現在の仕事内容については、「満足」「やや満足」の合計が100%となっており、非常に高い評価となっております。

④現在の業務量



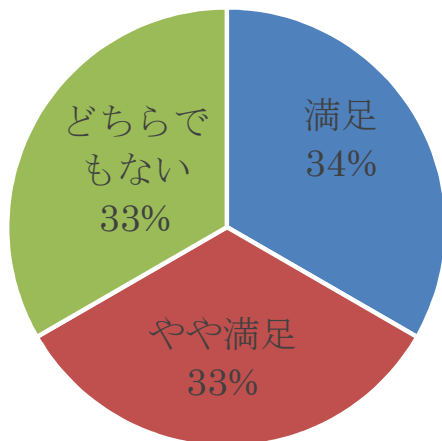
現在の業務量については、「満足」「やや満足」の合計が100%となっており、非常に高い評価となっております。

⑤物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について



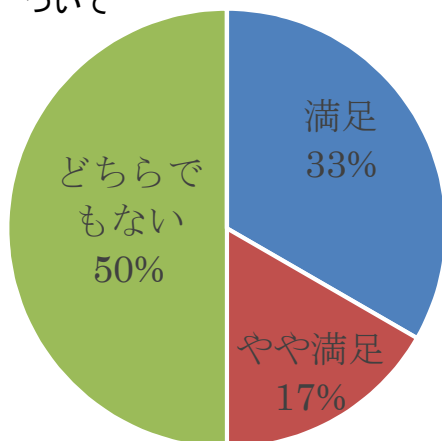
物理的な作業環境については、「満足」「やや満足」の合計が66%であるものの、「やや不満」の内容として「休憩スペースの不備」「洋式トイレが少ない」と回答があり、検討が必要です。

⑥相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について



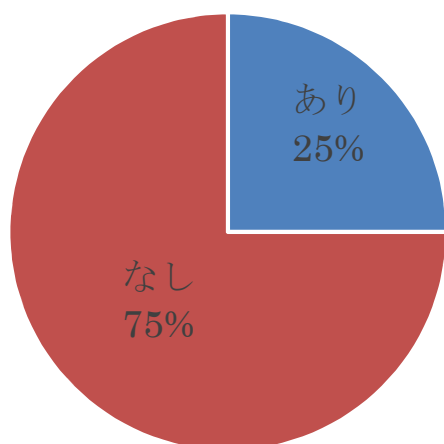
相談体制等の職場環境については、「満足」「やや満足」の合計が66%であり、高い評価となっております。

⑦勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）について



勤務する上での障がいへの配慮については、「満足」「やや満足」の合計が50%ではありますが、共に勤務する職員の障がいへの理解を深め、満足度を高める必要があります。

⑧研修の受講希望 (※この設問のみ回答率 66.7%)



研修の受講希望については、「なし」が 75% となり、希望は少ない状況ではありますが、障がいのある職員が研修機会を逸することの無いよう、留意してまいります。

全体を通じて高い満足度になっておりますが、一部検討が必要な事項もありますので、検討を進めるとともに、今後も高い満足度を保つことができるよう努めてまいります。

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

- (1) 推進体制の整備
 - ア 担当職員の配置
- (2) 意見徴収等
 - ア 職員アンケート等の実施
- (3) 相談先の確保等
 - ア 「障がい者職業生活相談員」の設置
 - イ 庁内相談窓口の設置
- (4) 障がい理解の促進
 - ア 全職員向け啓発資料の配付等
 - イ 管理監督者向け研修の実施

2 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

4 職員の採用・配慮等

- (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) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア 年次休暇等の取得促進
- (3) 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

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、推進体制を整備し、計画策定から計画の推進、意見を反映した見直しなど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

総務主幹を「障がい者雇用推進者」として障がい者雇用推進の責任者に位置付けました。(障害者雇用促進法第78条)

また、総務グループ職員担当職員を障がい者職業生活相談員として選任し、職業生活全般についての相談、指導を行います。

(2) 意見徴収等

ア 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 「障がい者職業生活相談員」の配置

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、障がい者職業生活相談員の育成に関する講習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グループに設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、保健福祉グループとも連携を図ります。

(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、所属の管理監督者若しくは指導を行う職員が受講します。

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>

【行政事務職員】

ア 採用前面談の実施

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、業務の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、新設の施設については、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 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

町のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、情報が伝わるよう配慮するとともに、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。

イ 採用選考時の対応

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

ア 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、本人の状況を勘案し、必要な範囲で合理的配慮の提供を行います。

IV

数値目標

障害者雇用促進法施行令第2条に規定する障がい者雇用率を目標値とし、毎年進捗状況を確認するとともに、雇用促進を図って参ります。

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.10% (令和元年6月1日)	2.60% (令和6年6月1日)