

苅田町障がい者活躍推進計画

令和2年4月

苅田町・苅田町教育委員会・苅田町上下水道課

■計画策定にあたって

1. 策定趣旨

障がい者の就労意欲は近年急速に高まっており、障がい者が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるよう国は障がい者雇用対策を進めています。

障がい者の雇用の対策としては「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。)において、企業や官公庁に対して全体の労働者に対する障がいのある労働者の割合を定め、障がい者の雇用を義務付けています。

しかしながら、平成30年8月に障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率報告の誤りの実態が全国的に判明したことにより、令和元年6月には障害者雇用促進法が改正され、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、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。)」の策定が義務付けられました。

本町の障がい者の雇用に関する取り組みは、「障害者雇用促進法」に定める法定雇用率を上回るように障がい者の採用を行ってきたところです。

今後も法定雇用率を達成する計画的な採用と障がいのある職員本人の意思と能力を發揮して働くことができる職場を目指し障害者活躍推進計画を策定します。

2. 策定主体

計画を策定するにあたり、苅田町では各部局の人事機能を苅田町総務課に集約して行っているため、苅田町、苅田町教育委員会、苅田町上下水道課(水道事業)の各任命権者が連名で策定します。

3. 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

障がい者雇用に関する課題	<p>苅田町では、これまで法定雇用率を達成するよう計画的に障がい者の職員採用の枠を設けて募集・採用を行ってきました。採用後において障がい者が能力を発揮し、継続して勤務できるよう職務の選定や創出、職場の相談体制・職場の環境等の整備を行っていく必要があります。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>○実雇用率</p> <p>各年6月1日時点における障がい者の雇用率について、苅田町、苅田町教育委員会、苅田町上下水道課（水道事業）で合算して法定雇用率を達成するよう計画的に採用を行っていきます。</p> <p>令和元年6月1日時点の実雇用率：3.12%</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>○苅田町、苅田町教育委員会、苅田町上下水道課（水道事業）において障がいのある職員の不本意な離職を極力生じさせないようにします。</p> <p>令和元年度の退職者0人</p> <p>（評価方法）毎年度3月31日までの退職者を把握し、定着状況を把握・進捗管理</p>
③満足度に関する目標	<p>○苅田町、苅田町教育委員会、苅田町上下水道課（水道事業）に所属する障がいのある職員の職場についての全体評価で「やや不満」「不満」と回答する職員の割合を0にします。</p> <p>令和元年度アンケート結果</p> <p>現在の職場についての全体評価について「やや不満」「不満」と回答した職員の割合 33.4%</p> <p>（評価方法）毎年10月1日時点で在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>【苅田町】</p> <p>○副町長・総務課長・企画政策課長・財政課長・地域福祉課長・施設建設課長・教育総務課長・上下水道課長で構成する障害者雇用推進委員会を設置し、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>○障害者雇用推進者として総務課長を障害者職業生活相談員として総務課人事担当係長を選任します。</p>

	<p>○苅田町、苅田町教育委員会、苅田町上下水道課（水道事業）に勤務する障がいのある職員の相談窓口を総務課人事担当に設定し、庁舎内掲示板等により周知します。</p> <p>【苅田町教育委員会】</p> <p>○障害者雇用推進者として教育総務課長、生涯学習課長を選任します。</p> <p>【苅田町上下水道課（水道事業）】</p> <p>○障害者雇用推進者として上下水道課長を選任します。</p>
<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>【苅田町】</p> <p>○障がい者が負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>【苅田町教育委員会】</p> <p>○障がい者が負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、総務課人事担当に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>【苅田町上下水道課（水道事業）】</p> <p>○障がい者が負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、総務課人事担当に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p>
<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>【苅田町】</p> <p>○障がいのある職員が職場や相談窓口において相談しやすい雰囲気づくりに努めます。</p> <p>○相談窓口への相談のほか、年3回実施している人事評価における面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。</p>

○庁舎が老朽化しているため、可能な限り障がいのある職員が業務しやすい環境（作業スペース、動線、休憩室の確保等）を整備します。

○障がい者を対象とした採用試験を実施する場合

- ・募集案内時に特別支援学校や障がい者団体を通じて周知を行う等広く情報提供を行います。
- ・採用試験時において、拡大印刷や車イスでの受験スペースの確保等障がいの特性に配慮して実施します。

【刈田町教育委員会】

○障がいのある職員が相談しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

○年3回実施している人事評価における面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて総務課人事担当も交えて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

○なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

○障がい者を対象とした採用試験を実施する場合

- ・募集案内時に特別支援学校や障がい者団体を通じて周知を行う等広く情報提供を行います。
- ・採用試験時において、拡大印刷や車イスでの受験スペースの確保等障がいの特性に配慮して実施します。

【刈田町上下水道課（水道事業）】

○障がいのある職員が相談しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

○年3回実施している人事評価における面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて総務課人事担当も交えて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。

○なお、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

○障がい者を対象とした採用試験を実施する場合

- ・募集案内時に特別支援学校や障がい者団体を通じて周知を行う等広く情報提供を行います。
- ・採用試験時において、拡大印刷や車イスでの受験スペースの確保等障がいの特性に配慮して実施します。

4. その他	<p>【苅田町】</p> <p>○国等による障害者就労支援施設等からの物品などの調達の推進等に関する法律に基づく障害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。</p> <p>【苅田町教育委員会】</p> <p>○国等による障害者就労支援施設等からの物品などの調達の推進等に関する法律に基づく障害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。</p> <p>【苅田町上下水道課（水道事業）】</p> <p>○国等による障害者就労支援施設等からの物品などの調達の推進等に関する法律に基づく障害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。</p>
--------	---