

東郷町

障がい者活躍推進計画

～誰もが活躍できる職場を目指して～

令和2年3月

東郷町



東郷町イメージキャラクター
トッピー

はじめに

令和元年6月に、障がい者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障がい者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障がい者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることを定めた、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が一部公布され、令和2年4月1日に施行されます。

この改正において、国及び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努めなければならないことが規定され、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し公表することが定められました。

今回作成する計画では、障がい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を作成、公表することとしました。

障がい者雇用対策においては、障がい者の自立、社会参加の重要な柱となる雇用・就業ですが、障がい者自身が、適性に応じて、能力を十分に発揮して働くことができるようにしていく必要があります。このため、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合を障がい者雇用率として設定し、障がい者雇用率を達成することで、障がい者の雇用の機会を保障することとされています。

こうして採用された障がい者の方々が、能力を十分に発揮して働くことができるよう、ここに東郷町障がい者活躍推進計画を策定します。

令和2年3月

東郷町長 井俣 憲治

◆計画の単位は・・・

計画の単位は、任命権者の単位となりますが、採用、人事管理などを一括して行っていますので、各任命権者が連名で計画を策定します。

本町においては、町長部局、教育委員会、議会事務局、監査委員事務局に区分して計画を策定します。

◆計画の期間は・・・

令和2年4月から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握し・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

◆計画の周知は・・・

計画を策定又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に各課通知等の方法により周知します。

◆計画の公表は・・・

計画を策定又は変更したときは、遅滞なく、町公式ホームページを活用して適時・適切に公表します。

◆実施状況の点検及び公表は・・・

計画に基づく取組の実施状況の点検を必要に応じて行うとともに、実施状況については、毎年度、町公式ホームページを活用して公表します。

■推進体制の整備について

◇基本的な考え方

- 推進体制を整備し、計画策定から取組の推進、見直しを継続的にを行います。
- 障がいのある職員が安心して相談できる体制を整備します。
- 継続的に全ての職員が、障がいの特性について理解を深めます。

◇具体的な取組

1 相談体制の整備

企画部人事秘書課に、障害者雇用促進推進者（人事秘書課長）と障害者職業生活相談員（人事係長相当職）を選任します。

2 職員アンケートの実施

定期的に障がいを持つ職員に対してアンケートを実施します。

3 障がい者雇用推進チームの意見交換会の実施

アンケートの実施にあわせて、障がいを持つ職員を構成員とする障がい者雇用推進チームの意見交換会を実施し、課題等を確認します。

4 研修の実施

全ての職員に対して、障がいの特性を理解することを目的とした研修を定期的に行い、理解の向上に努めます。

5 障がい特性の理解

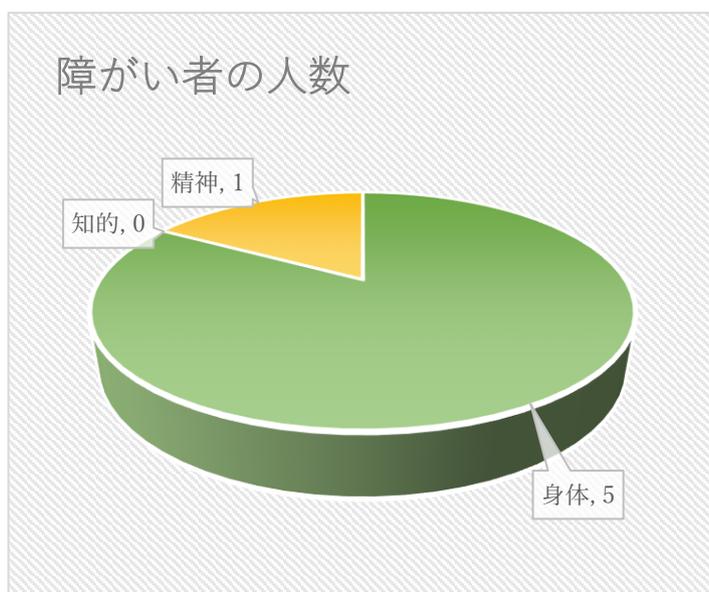
新規採用職員については、採用時に、人事秘書課において個別の障がい特性を把握し、配属時に配慮すべき事項を配属先の所属長に引き継ぎます。また、障がいを持つ職員と所属長が定期的に面談等ができるよう促します。

■計画策定に当たって実施したアンケート結果

本計画の策定に当たって、障がいのある職員と人事担当部署において「障がい者雇用推進チーム」を構成し、アンケートを実施しワーキンググループによる意見交換を行いました。結果については、以下のとおりです。

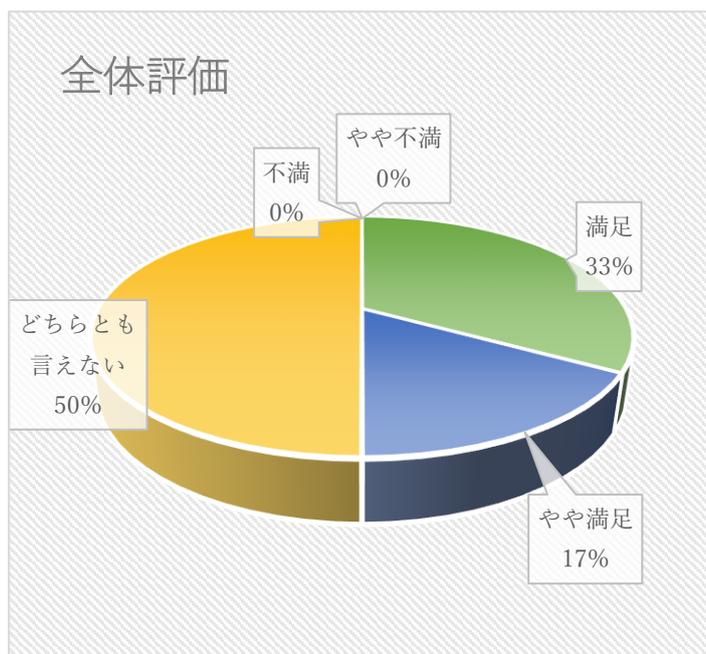
◇メンバーの種別

⇒本町における障がい者雇用については、令和2年3月1日現在、6名を雇用し、その全員に対してアンケートを実施しました。



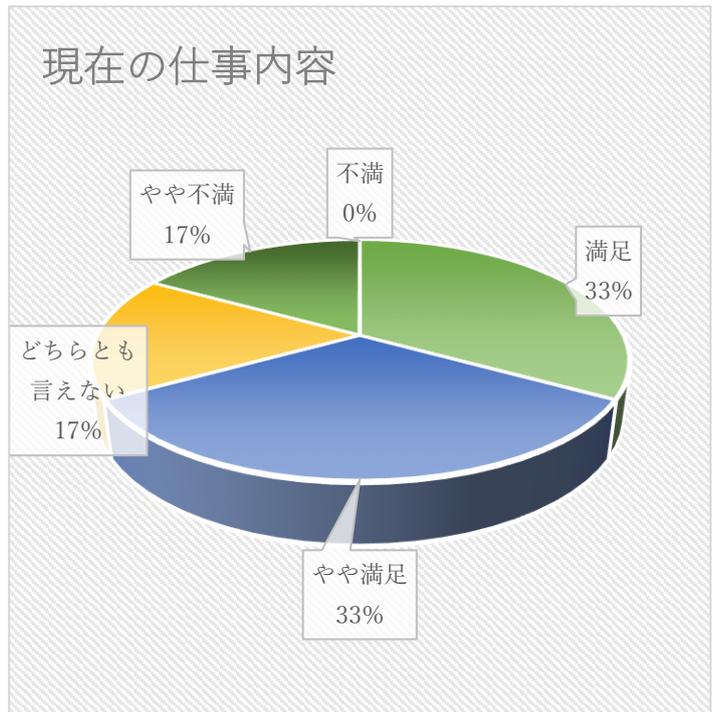
Q1.東郷町役場に就職し、現在働いていることについての全体評価は？

⇒採用後10年以内の職員が6名のうち4名いることから、全体評価に影響したものと想定される。



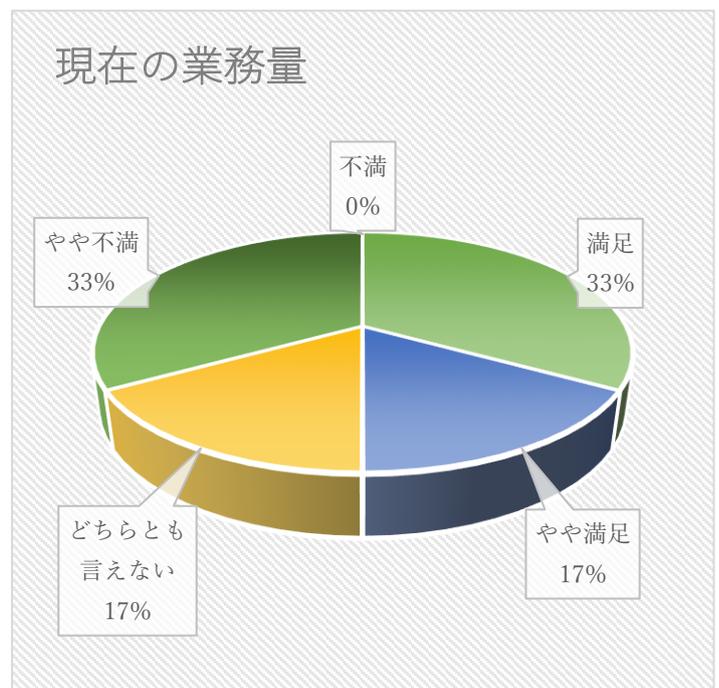
Q2.現在の仕事内容の満足度について?

⇒満足、やや満足の回答が半数以上だったが、個別意見として、配属先への配慮がない場合もある、運転が困難なことへの配慮はあるが、話し方の部分では、窓口対応の多い部では難しい場面もあるとの意見がありました。



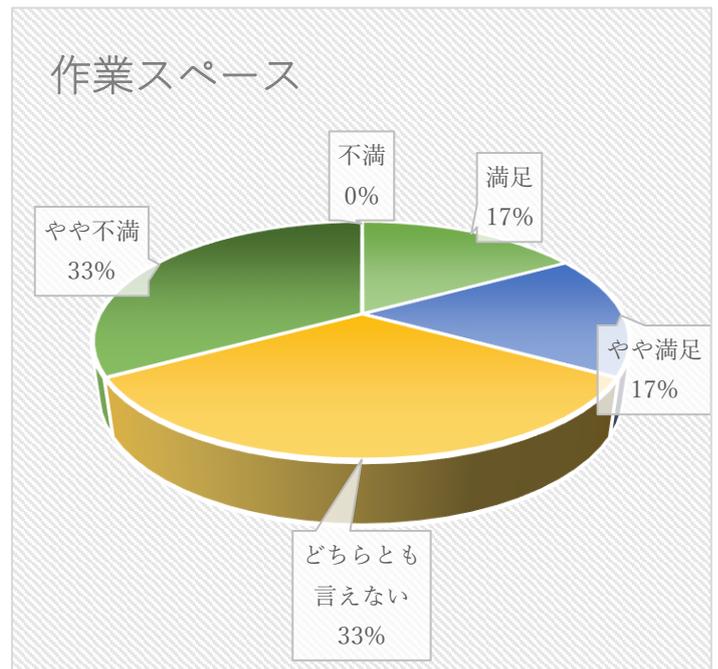
Q3.現在の業務量に対する満足度は?

⇒現在の業務については、配属先の状況にもよることから、多い少ないの感じ方はあると思われます。また、経験年数が少なく、人事異動の経験がまだない職員もいることから、比較ができないとの意見もありました。



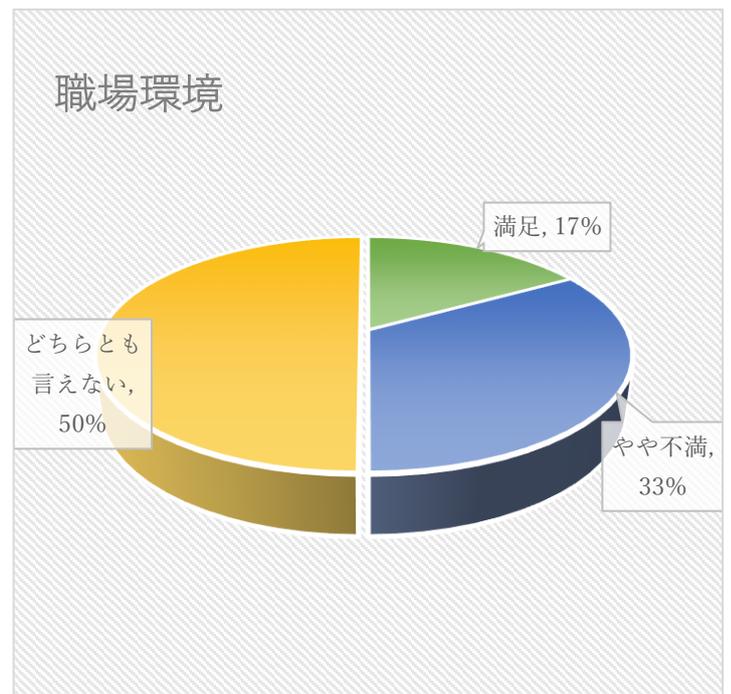
Q4.物理的な作業環境についての満足度は？

⇒特に作業環境に対する満足度は感じることはないという意見が多かったが、障がいの程度によっては、執務室が狭く移動に注意がいる場合や床の段差が多いとの意見がありました。



Q5.相談体制等の職場環境についての満足度は？

⇒自由意見では、自分から相談することはあまりない。できれば上司から面談などの機会を、特に4月などの早い時期にできればよいとの意見がありました。また、配慮すべき事項などは、人事担当から情報提供する必要もあると思われます。



Q6.勤務する上での障がいに対する 配慮についての満足度は？

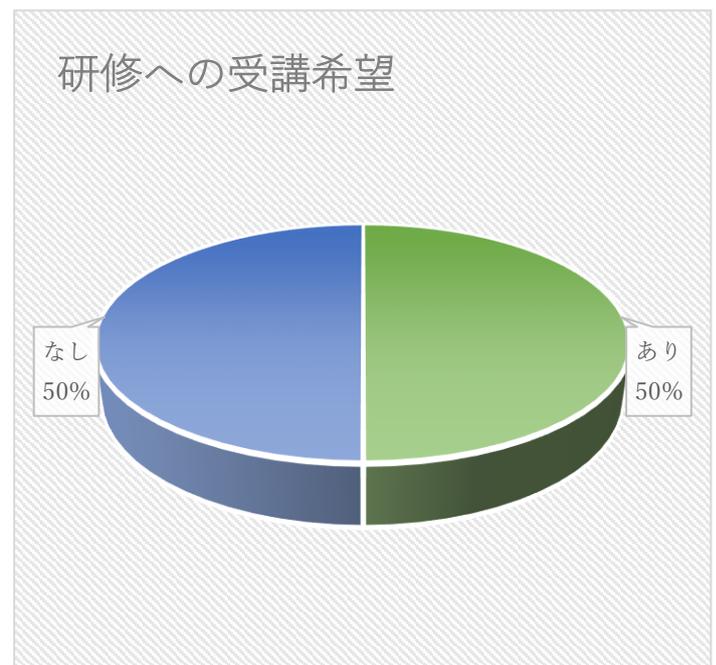
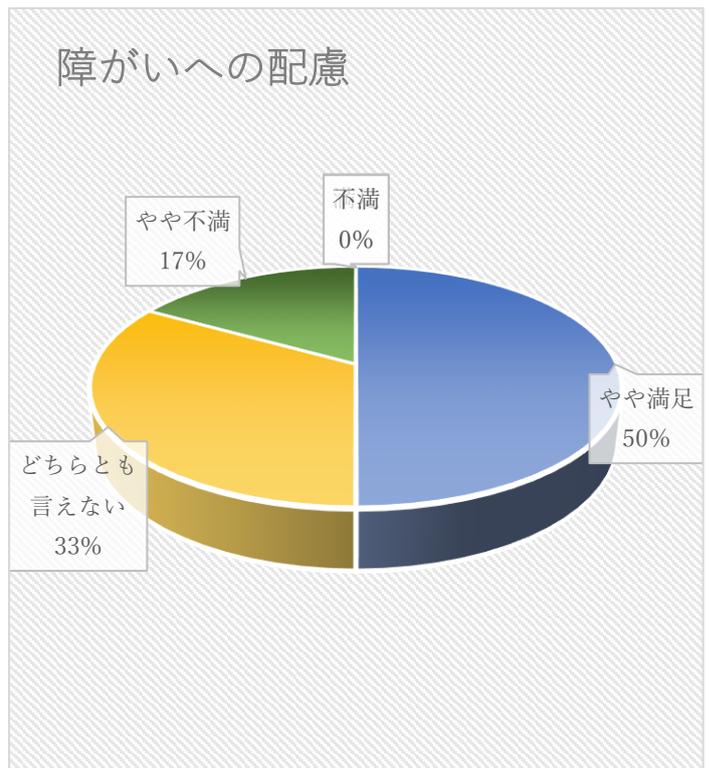
⇒アンケートではやや満足が半数を占めました。自由意見の中では、業務内容に対する一定の配慮はあるが、その時の上司によることもある。また、現在通院の回数が多い職員はいいないが、休みを取得することに取りにくさを感じる職員はいませんでした。

出張時の旅費支給に対する意見がありましたので、今後検討していきます。

Q7.研修の受講希望はありますか？

⇒研修を受講する上での支障を感じた職員は特にいませんでした。そのため研修受講をしなかったことはないということでした。

また、障がいの特性を周りの職員が理解してもらえるような研修があるとよいとの意見がありました。



Q8.全体を通して、今後も働き続けるためには、どうすればよいか？

⇒今後の事について、自由に意見をいただきました。

これまでも障がいのある職員を採用しても退職した職員がいるので、どう
いう理由でやめるのか、組織として検証する必要があるのではとの意見をい
ただいた。障がいのある者を障がい者として採用しても、いつしか配慮が薄
れていく場合もあるのではないかとこの意見がありました。働き続けることが
できるよう、周りの職員も含めて、組織として障がいの特性を理解し、必要
な配慮を行うことが長く働くことができる要因だと思われます。

計画の単位：**町長部局**

任命権者：**東郷町長**

監査委員事務局

教育委員会

議会事務局



東郷町イメージキャラクター
トッピー

◆東郷町（町長部局）における計画について

◆障がい者雇用に関する課題

障がい者雇用率の達成については、平成30年度以降、未達成の状況が続いています。これを受け、平成31年度新規採用では1名の職員を採用し、令和2年度においても1名を採用する予定であり、雇用率の達成に向けて努力します。

◆目標

1 採用に関する目標

【実雇用率の達成】

毎年度、6月1日現在の法定雇用率を超えること。

（評価方法）毎年度の任免状況通報により把握、管理します。

2 定着に関する目標

【離職率0%を目指す】

不本意な離職者を極力出さないよう努める。

（評価方法）毎年度6月1日現在、前年度採用者の状況を把握します。

3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【ワーク・エンゲージメント】

毎年度アンケートを実施し、回収率100%を目指します。

（評価方法）毎年4月時点で任用している障がい者に対し、アンケート調査を行い、状況把握に努めます。

4 キャリア形成に関する目標

【研修の実施】

障がい者の理解、配慮などを目的とした研修について、定期的を開催します。

(評価方法) 毎年度の研修実績を把握します。

◆取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として、人事秘書課長を選任する。
- 原則、年1回、障がい者雇用の現状について、希望する職員による意見交換会を開催します。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者に対して、愛知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を計画的に進めます。
- 定期的に、職員を対象に、愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への受講案内を行い、参加を募ります。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に任用している障がいのある職員に対して、通院、治療、健康状態などの現状把握のため、年1回、対象となる職員と障害者雇用促進推進者又は障害者職業生活相談員が面談を行います。

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) 職務環境

- 新規採用職員等新たに職員を採用する場合は、採用時及び6か月経過後を目安に、配慮すべき職場環境について確認します。
- 配慮すべき重要事項がある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等について要望します。

(2) 募集・採用

- 学生のインターンシップの中で、障がいのある学生について、希望があれば、希望する部署と積極的な調整を行います。
- 計画的に、新規採用職員の募集を行い、県内の状況を踏まえ、募集要件等について検討します。
- 職員採用に当たっては、公平公正な採用に配慮します。
- 会計年度任用職員の任用については、継続的に募集を行います。
- 配属先の決定については、障がいの程度に応じた業務を検討するなどの配慮を行います。

(3) 働き方

- 障がいの有無に関わらず、多様な働き方について検討します。
- 障がいのある職員に対して、通院、治療などを最大限配慮できるように、年次有給休暇などの休暇取得について、障害者雇用促進推進者又は障害者職業生活相談員と所属長と一緒に検討します。

(4) キャリア形成

○障がいのある職員が希望する研修に参加できるよう配慮します。

(5) その他の人事管理

○障がいのある職員が相談、面談し易い体制を構築します。

○新たに障がいのある職員を採用した場合には、障害者雇用促進推進者又は障害者職業生活相談員との定期的な面談を実施します。

○人事異動の際には、障がい特性について、次の管理職員等への引継ぎを確実にし、必要に応じて、本人の同席を求め、情報共有を図ります。

4 その他

○可能な範囲で、障害者就労施設等における調達を検討します。

計画の単位：**教育委員会**

任命権者：**教育委員会**

監査委員事務局

町長部局

議会事務局



東郷町イメージキャラクター
トッピィ

◆東郷町教育委員会における計画について

◆障がい者雇用に関する課題

障がい者雇用率の達成については、平成30年度以降、未達成の状況が続いています。今後も、町長部局と一体となって、法定雇用率の達成に向けて努力します。なお、令和元年度現在1名の雇用をしていますが、町全体の人事異動に伴い、障がい者の配属が増減しますが、配属された場合には、町として同じ考えに立って、取り組んでいきます。

◆目標

1 採用に関する目標

【実雇用率の達成】

毎年度、6月1日現在の法定雇用率を超えること。

(評価方法) 毎年度の任免状況通報により把握、管理します。

2 定着に関する目標

【離職率0%を目指す】

不本意な離職者を極力出さないよう努める。

(評価方法) 毎年度6月1日現在、前年度採用者の状況を把握します。

3 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【ワーク・エンゲージメント】

特に設定しません。町の取りまとめ内容、目標等を順守します。

(評価方法) 町に同じ。

4 キャリア形成に関する目標

【研修の実施】

町が実施する障がい者の理解、配慮などを目的とした研修に、定期的に参加します。

(評価方法) 毎年度の研修実績を把握します。

◆取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

○町が選任した障害者雇用推進者（人事秘書課長）と情報共有を図ります。

○障がい者の配属がある場合は、町が実施する、障がい者雇用の現状についての意見交換会に出席させます。

(2) 人材面

○町が実施する、職員を対象とした、愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に参加します。

○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は適切に選任し、資格要件が必要な場合は、資格認定講習を受講させます。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障がいのある職員が配属された場合には、通院、治療、健康状態などの現状把握のため、年1回、対象となる職員と障害者職業生活相談員が面談を行い、職務の範囲を検討します。

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) 職務環境

- 新規採用職員等新たに職員が配置された場合は、採用時及び6か月経過後を目安に、配慮すべき職場環境について確認します。
- 配慮すべき重要事項がある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等について要望します。

(2) 募集・採用

- 学生のインターンシップの中で、障がいのある学生の受入れをした場合は、積極的に受入れについて協力します。
- 会計年度任用職員の任用については、継続的に募集を行います。
- 障がいのある職員が配属された場合には、障がいの程度に応じた業務を検討するなどの配慮を行います。

(3) 働き方

- 障がいの有無に関わらず、多様な働き方について検討します。
- 障がいのある職員が配属された場合には、通院、治療などを最大限配慮するため、年次有給休暇などの休暇取得について確認します。

(4) キャリア形成

- 障がいのある職員が、希望する研修に参加できるよう配慮します。

(5) その他の人事管理

- 障がいのある職員が相談、面談がし易い体制を構築します。
- 障がいのある職員が配属された場合には、定期的に面談等を行い、状況確認に努めます。
- 定期的に障害者雇用促進推進者又は障害者職業生活相談員（人事秘書課）と情報の共有に努めます。
- 人事異動の際には、障がい特性について、次の管理職員等への引継ぎを確実にを行い、必要に応じて、本人の同席を求め、情報共有を図ります。

4 その他

- 可能な範囲で、障害者就労施設等における調達を検討します。

計画の単位：**議会事務局**

任命権者：**町議会議長**

監査委員事務局

町長部局

教育委員会



東郷町イメージキャラクター
トッピー

◆東郷町議会事務局における計画について

◆障がい者雇用に関する課題

議会事務局は、常時勤務する職員が4名の小規模な組織であり、直接職員を採用することはありません。

過去において、障がい者が配属されたこともありましたが、町長部局と連携し、特に問題は生じていません。

◆目標

1 採用に関する目標

現在も今後も採用の予定はありません。

2 定着に関する目標

特に設けません

◆取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は適切に選任し、資格要件が必要な場合は、資格認定講習を受講させます。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障がいのある職員が配属された場合には、通院、治療、健康状態などの現状把握のため、年1回、対象となる職員と障害者職業生活相談員が面談を行い、職務の範囲を検討します。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

○障がいのある職員が配属された場合には、定期的に配慮すべき重要事項がないか、面談等で把握し、必要ある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等について要望します。

○障がいの有無に関わらず、多様な働き方について検討します。

○障がいのある職員が配属された場合には、通院、治療などを最大限配慮するため、年次有給休暇などの休暇取得について確認します。

○障がいのある職員が希望する研修に参加できるように配慮します。

○障がいのある職員が相談、面談し易い体制を構築します。

○人事異動の際には、障がい特性について、次の管理職員等への引継ぎを確実にし、必要に応じて、本人の同席を求め、情報共有を図ります。

4 その他

○可能な範囲で、障害者就労施設等における調達を検討します。

計画の単位：監査委員事務局

任命権者：町代表監査委員

議会事務局

町長部局

教育委員会



東郷町イメージキャラクター
トッピー

◆東郷町監査委員事務局における計画について

◆障がい者雇用に関する課題

監査委員事務局は、常時勤務する職員が3名の小規模な組織であり、直接職員を採用することはありません。

過去において、障がい者が配属されたことはありません。

◆目標

1 採用に関する目標

現在も今後も採用の予定はありません。

2 定着に関する目標

特に設けません

◆取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は適切に選任し、資格要件が必要な場合は、資格認定講習を受講させます。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障がいのある職員が配属された場合には、通院、治療、健康状態などの現状把握のため、年1回、対象となる職員と障害者職業生活相談員が面談を行い、職務の範囲について検討します。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

○障がいのある職員が配属された場合には、定期的に配慮すべき重要事項がないか、面談等で把握し、必要ある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等について要望します。

○障がいの有無に関わらず、多様な働き方について検討します。

○障がいのある職員が配属された場合には、通院、治療などを最大限配慮するため、年次有給休暇などの休暇取得について確認します。

○障がいのある職員が希望する研修に参加できるよう配慮します。

○障がいのある職員が相談、面談がし易い体制を構築します。

○人事異動の際には、障がい特性について、次の管理職員等への引継ぎを確実にし、必要に応じて、本人の同席を求め、情報共有を図ります。

4 その他

○可能な範囲で、障害者就労施設等における調達を検討します。