

府中町障害者活躍推進計画

令和7年4月

府中町長
府中町議会議長
府中町教育委員会
府中町代表監査委員
府中町選挙管理委員会
府中町消防長

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	対象職員	1
4	実施状況の点検、公表	1
5	現状と課題	
	(1) 障害者採用選考の実施等	2
	(2) 障害者雇用の状況等	2
	(3) 職場定着の状況	2
	(4) 障害に関する研修の状況	3
	(5) 職員アンケートの結果	4
6	目標	4
7	目標の達成に向けた取組内容	
	(1) 障害のある職員の活躍を推進するための体制整備	4
	(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定、 創出	4
	(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備、 人事管理	5
	(4) 障害に関する理解の促進	5
	(5) その他	6

1 はじめに

当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、これまで、障害のある人を対象とした職員採用選考の実施等、障害者雇用に取り組んできました。

令和元年6月には障害者雇用促進法が改正され、公務部門の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努める義務が明記されるとともに、地方公共団体は国が策定する「障害者活躍推進計画作成指針(令和元年厚生労働省告示第198号)」に沿って、「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」を策定・実施することとなりました。

当町においても「府中町障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容やその実施により達成しようとする目標を定めることにより、職員一人ひとりがその特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりに取り組みます。

2 計画期間

令和7年度～令和11年度(5年間)

3 対象職員

この計画は、障害の有無に関係なく、町長事務部局、議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、消防本部に所属する職員を対象とします。

4 実施状況の点検、公表

毎年度、計画の実施状況を点検するとともに、その進捗状況を町ホームページで公表します。

また、計画の実施状況や社会情勢等を踏まえ、必要に応じ、計画の見直しを行います。

5 現状と課題

(1)障害者採用選考の実施等

当町では、平成 28 年度以降、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人を対象とした採用試験を実施するとともに、会計年度任用職員についても任用を行っています。

障害のある職員の活躍を促進するため、今後は障害特性に配慮した募集・採用の実施や多様な任用形態の確保に向けた取組を検討していく必要があります。

(2)障害者雇用の状況等

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雇用するように努めなければならない。」とされ、障害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。

当町における令和6年6月1日現在の職員数は 420 人で、令和8年6月30日までの経過措置となる法定雇用率 2.8%を満たすために必要な障害者数は11人です。同日時点で、府中町職員のうち障害のある職員数は11人で法定雇用率を達成しています。

今後は経過措置終了後の法定雇用率(3.0%)の達成を目指し、新規雇用及び職場定着率の維持・向上に向けた取組を推進していく必要があります。

【令和6年6月1日現在の雇用率】

職員数(※1)	法定雇用率 (経過措置)	雇用すべき 障害者の数	障害のある 職員数(※1)	法定雇用率 達成状況
420 人	2.8%	11人	11人	達成

※1 障害者雇用率を算定するために用いられる人数で、短時間勤務の職員は 0.5 人、重度障害のある職員は2人とカウントするなど、実際の職員数とは異なる場合があります。

(3)職場定着の状況

障害のある職員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、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必要があります。

【当町における障害のある職員の職場定着の状況 (平成 28～令和 5 年度)】

区分	採用1年後の定着率(※2)
常勤職員	50% (1 人/2 人)
会計年度任用職員	100% (2 人/2 人)

※2 対象:「障害のある人を対象とした職員採用試験」による採用者

(4)障害に関する研修の状況

当町職員の障害に関する理解を促進するため、次のとおり研修を実施しました。
今後も取組を継続していく必要があります。

【令和6年度までの実績】

研修内容等	参加職員
障害を理由とする差別を解消するための職員 対応要領について	各年度新規採用職員
障害者雇用研修 ～障害のある方と共に働くために～ (令和4年度、5年度各1回)	各所属1～2人
障害者差別解消法に係る研修 (平成30年度)	各所属1人以上

(5)職員アンケートの結果

当町の現状を把握するため、令和6年度に障害のある職員を対象にアンケート調査を
行いました。(回答率 77.8%)

●役場で現在働いていることについての全体評価

選択肢	割合(※3)
満足	14.3%
やや満足	57.1%
どちらともいえない	14.3%
やや不満	14.3%
不満	0%

※3 端数処理のため、合計が100%にならない場合があります。(以下同じ)

●役場内で、障害者雇用に関する理解は進んでいると思いますか。

選択肢	割合
そう思う	14.3%
どちらかといえばそう思う	42.9%
どちらともいえない	28.6%
どちらかといえばそう思わない	14.3%
そう思わない	0%

- 役場の相談・サポート体制等(遠慮なく相談できる環境や雰囲気、相談方法の周知等)は整っていると思いますか。

選択肢	割合
そう思う	28.6%
どちらかといえばそう思う	28.6%
どちらともいえない	28.6%
どちらかといえばそう思わない	14.3%
そう思わない	0%

～アンケートのまとめ～

役場で働いていることについての満足度では、7割を超える職員が「満足」、「やや満足」と回答しました。また、障害者雇用に関する役場内の理解の広がりでは「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」が過半数を占めました。相談・サポート体制の整備が進んでいるかについても、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」が過半数を占めました。

いずれの質問においても、「やや不満」、「どちらかといえばそう思わない」、「どちらともいえない」という回答が一定数あり、就労環境の一層の改善が求められます。

6 目標

【採用に関する目標】

毎年6月1日時点の実雇用率において、同日時点の法定雇用率を達成します。

【定着に関する目標】

障害のある職員のうち、採用等から1年が経過した職員の定着率を100%とします。

【満足度に関する目標】

毎年度実施する職員アンケートのうち、「役場で現在働いていることについての全体評価」の項目において、「満足」「やや満足」をあわせて100%とします。

7 目標の達成に向けた取組内容

(1)障害のある職員の活躍を推進するための体制整備

- 「障害者雇用推進者(※4)」として総務企画部長を選任し、障害のある職員の雇用の促進及び安定を図ります。

※4 障害のある職員の、雇用の促進および継続を図るための施設または設備の設置や整備、計画的な採用の実施、任免に関する状況の通報及び公表等を行います。

○労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した「障害者職業生活相談員(※5)」として職員課職員1名以上を選任します。また、選任しようとする者が講習未受講の場合には、速やかに受講させることとします。

※5 障害のある職員の、適性・能力に応じた職務の選定、研修の実施や障害者の職業能力の向上、施設や設備の改善等作業環境の整備、労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること等、職場適応の向上に関する相談、指導を行います。

(2)障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定、創出

○障害のある職員本人への定期的な面談のほか、所属長、職員課長、主治医、外部の支援機関等との連携により、就労の状況を適切に把握し、本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定、創出を行います。

(3)障害のある職員の活躍を推進するための環境整備、人事管理

○障害特性に配慮した職務環境整備(施設や就労支援機器等の整備)を行うとともに、必要に応じて所属や医務室保健師も含めた定期的な面談等により、必要とされる配慮等を把握し、継続的に支援を行います。

○募集、採用にあたっては、障害者雇用促進法に基づく「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。

○「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく「プレ雇用(※6)」や「ステップアップ制度(※7)」の導入について、国や他自治体の動向を注視し、研究、検討を進めます。

※6 常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に会計年度任用職員として勤務できるもの。

※7 会計年度任用職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とする制度。

○障害特性に配慮した多様で柔軟な働き方(テレワーク、フレックスタイム、時差出勤など)について、国や他自治体の動向を注視し、研究、検討を進めます。

○障害特性に応じて、ジョブローテーションルールなど人事異動の周期や人事配置、事務分担について、柔軟に対応します。

○中途障害者(在職中に疾病、事故等により障害者になった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な合理的配慮を提供します。

(4)障害に関する理解の促進

- 職員向けにダイバーシティに関する研修や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(労働局の出前講座)」等を開催し、障害についての理解を深めるとともに、障害に限らず個々人の多様性について相互に尊重できるよう意識啓発を行います。
- 日常的な職員の責務として、「障害を理由とする差別の解消に関する府中町職員対応要領」(令和5年3月8日施行)について、周知徹底を図ります。

(5)その他

- 「府中町における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」などを通じて、障害のある人の活躍を推進します。

府中町障害者活躍推進計画

令和7年4月

府中町 総務企画部 職員課

TEL:082-286-3138

FAX:082-286-3199