

築上町職員で障がいのある人の活躍推進計画

機関名	築上町、築上町教育委員会
任命権者	築上町長、築上町教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
築上町における障がいのある人の雇用に関する課題	築上町では、この10年間において、平成21、27、28、30年度及び令和元年度に法定雇用率 ¹ を達成しており（平成29年度は町長部局では達成）、直近の2か年度は連続して達成している。採用状況はほぼ順調と言えるが、障がいのある職員の活躍には、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間とする障がいのある人の活躍推進計画を作成し、障害のある職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することを推進する。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 （令和6年6月1日時点）町長部局、教育委員会で合算して2.8% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	（町長部局、教育委員会共通）なし ※今後、障がいのある職員の定着状況データを把握し、施策につなげる。
③ ワーク・エンゲージメント ² に関する目標	【ワーク・エンゲージメント】 （町長部局、教育委員会共通）初年度の基準を上回る。 ※初年度には実態に関するデータを収集する。 （評価方法）在籍している障がいのある職員（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
④ キャリア形成に関する目標	【障がいのある職員が担当する職務の拡大】 （町長部局）配属する所属を新たに開拓し、初年度に配属している所属数を上回る。 （教育委員会）配属する係を新たに開拓し、初年度に配属している係の数を上回る。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容（町長部局、教育委員会共通）	
1. 障がいのある人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総務課長を選任する（令和元年9月30日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員として人事秘書係長を選任する（令和元年9月30日に選任済）。

	<p>○令和2年12月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、障がいのある職員が利用している支援機関などがあれば組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、職員本人を含めた関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）全員について、福岡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させる。</p> <p>○障がいのある職員が配属されている所属の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る）。</p>
2. 障がいのある人の活躍の基本となる職務の選定・創出	
<p>○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある人の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○現に勤務する障がいのある職員については、人事評価等を活用し、できたこと・できなかったことなどを整理して、所属と本人で共有する。</p>	
3. 障がいのある人の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)職務環境	<p>○基礎的環境整備のために、障がいのある職員から定期的に意見を聞く機会を設け、その要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、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する。</p>
(2)募集・採用	<p>○一般職員の募集のほか、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

4. その他

○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。

○毎年度、障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、築上町障害者就労施設等優先調達方針に掲げる優先調達の目標額の達成に向けて、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を随時検討する。

¹従業員数が一定以上の民間企業や国、地方自治体などに対し、障害者雇用率制度によって義務づけられた、障害者雇用の最低比率。全従業員数に占める障害者数の割合で障害者雇用率を算出し、これが法定雇用率を下回らないようにする。障害者雇用促進法が1976年（昭和51）に改正され義務化された。障害者と健常者の共生社会を実現するため、障害者雇用を義務化して就労による障害者の自立を促すねらいがある。（日本大百科全書(ニッポニカ)より抜粋)

²従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」（仕事に誇りややりがいを感じている）、「没頭」（仕事に夢中になり集中して取り組んでいる）、「活力」（仕事に積極的に取り組んでいる）の三つが揃って充実している心理状態を指します。ワーク・エンゲイジメントの実現は、組織におけるメンタルヘルス対策が目指すべき新しいテーマとして注目されています。（人事労務用語辞典より）