

2 本町の障害者雇用の現状と課題

■2-1 障害者雇用に係る現状

1) 障害を有する職員の働く環境の整備状況

障害を有する職員の総合的な相談窓口として、総務部総務課人事係を定めています。

平成28年4月より、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」という。）が施行されたことに伴い、職員一人ひとりが障害に対する理解を深め、障害を有する人に対して場面に応じた適切な対応ができるよう全職員対象に研修を実施し、以降、新規採用職員に対し、障害者差別解消法に係る研修を行っています。

加えて、令和3年度及び5年度には、障害を理由とする差別解消の推進に関する職員研修（DET研修^{※1}）を行い、令和3年度からはオンライン研修である「障害者雇用研修会」に参加するなど、より障害への理解を深められるように多くの研修を実施しています。

また、平成28年度には職員駐車場内において「思いやり駐車場」を設置し、身体障害者、妊産婦、けがや病気等により移動に配慮が必要な職員に対して、専用駐車区画を設けています。

一方で、障害を有する職員の活躍を推進していく観点では、所属する職場での人的サポートや、それぞれの障害の特性に対する理解等、組織全体として、当該職員の活躍推進を図る体制整備は十分とは言えない状況です。

※1 DET（Disability Equality Training）：障害者自身がファシリテーター（対話の進行役）となって進める研修

2) 職務の選定・創出の状況

障害を有する職員の職務の選定については、配属された職場において行い、事務を進めるに際しては、同僚や上司が助言・指導をしています。

また、遂行できる職務や障害特性に応じた職務については、業務全般に

対する本人の取り組み状況を踏まえ、上司等が把握するとともに、人事部署が調査を行っています。

3) 障害者の法定雇用率

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」とされており、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。

法定雇用率は、令和6年4月より2.6%から2.8%に変更され、令和8年7月からは、3.0%に引き上げられる予定になっています。

本町においては、下記の表のとおり、法定雇用率を下回っている年度※もありますが、令和元年度からは法定雇用率を上回っています。

表【本町の実雇用率及び法定雇用率との比較の推移】

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
本町の実雇用率(%)	2.61	2.41	3.41	3.85	3.78	3.74	3.42	3.72
法定雇用率(%)	2.30	2.50	2.50	2.50	2.60	2.60	2.60	2.80
不足人数(人)	0	0	0	0	0	0	0	0

※障害者雇用率が法定雇用率を下回る年度：不足人数が1人未満のため充足。

4) 採用試験の実施状況

本町では、平成25年度から身体障害者を対象とした採用試験を実施しました。

平成30年4月から障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わったこと、同年12月に人事院による「障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について」の通知を踏まえ、令和元年度の試験より、従来の身体障害者のみではなく、知的障害者及び精神障害者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しました。

また、採用選考に当たって、障害者からの要望を踏まえ、合理的配慮を行い、障害者の積極的な採用に努めました。しかし、計画策定以降の採用はありませんでした。

5) 職場定着の状況

障害者の活躍を推進していくためには、積極的な採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける職場環境づくりが重要です。

本町の職場定着率は以下のとおりとなっています。

採用年度	採用1年後の職場定着率
令和2年度	0%
令和3年度	-
令和4年度	-
令和5年度	-
令和6年度	-

※令和2年度は、障害を有する職員の不本意な離職ではありません。

※令和3年度から6年度は障害者の採用はありませんでした。

■2-2 障害者雇用に係る課題

本町では、雇用面を踏まえると、法定雇用率を上回っておりますが、障害を有する職員が、住民サービスの担い手としてそれぞれの能力を発揮できる職場づくりが必要です。現状を踏まえ、以下の4点を課題として整理しました。

・課題1：募集・採用

障害者雇用率は法定雇用率を上回っているが、計画策定以降、障害者の採用はなかったため、現在の採用方法に加えて障害者の特性に配慮した選考などについて検討していく必要があること。

・課題2：組織・職務環境

人的サポート体制を確立し、多様な相談先を確保するなど、障害を有する職員が相談をしやすいような体制を整備すること。

令和8年度から新庁舎が供用開始になることを踏まえ、施設や支援機器などのハード面での職務環境改善により、働きやすい環境づくりを進めていく必要があること。

・ 課題3：人材

上司など周囲の職員は、障害の特性について理解し、障害を有する職員が能力を有効に発揮することができるように配慮する必要があること。

そのため、研修等の取組を推進することにより、障害を有する職員とともに働くことについての知識・技術の向上を図ること。

・ 課題4：職務の選定・創出

各職場において、障害を有する職員とのコミュニケーションを図るべく、庁舎内のネットワークにおける掲示で、障害を有する職員の特徴及び配慮事項の周知をするなど一定の取り組みを行ってきたが、遂行できる職務や希望する職務の把握に関して課題が残っていること。

本人の意欲や個性・特性に応じて能力を発揮することができるように、職務の選定及び創出に向けた検討を行い、障害を有する職員の業務の幅を広げていく必要があること。