

新篠津村障害者活躍推進計画

令和 2 年 4 月
新 篠 津 村

目 次

1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	2
5	障害者雇用率の状況	2
6	職場定着の状況	3
7	推進体制	3
8	職務の選定・創出	4
9	職場環境の整備	4
10	職員の募集・採用・人事異動	4
11	数値目標	5

1 策定趣旨

平成30年8月、公務部門における対象障害者の報告誤りの実態が全国的に判明しました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるよう、取り組んでいくことが重要です。

そこで、障害当事者の視点に立つとともに、障害の有無に分け隔てなく共に理解し支え合う自立と社会参加を踏まえ、このたび、「新篠津村障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取り組んでまいります。

2 策定主体

計画の策定主体は、次のとおり共同で計画を策定するものとします。

【策定主体】

新篠津村長

新篠津村議会議長

新篠津村代表監査委員

新篠津村選挙管理委員会

新篠津村農業委員会

新篠津村教育委員会

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

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

4 周知・公表

策定又は見直しを行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、村のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

5 障害者雇用率の状況

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。

本村における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

【令和元年6月1日現在の雇用率】

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率	法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数
村長部局	2.5%	39人	0人	0%	0人
議会	2.5	2	0	0	0
監査	2.5	(2)	0	0	0
選管委員会	2.5	(4)	0	0	0
農業委員会	2.5	2	0	0	0
教育委員会	2.5	5	0	0	0

※ 村長部局職員数のうち、消防団員は除外職員数となっていることから、6人を除外しています。

カック職員数は、兼務職員。

6 職場定着の状況

障害者の活躍を推進していくためには、障害のある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ことが重要です。

※ 今後、障害のある職員が在籍することとなった場合（毎年6月1日時点）、職員の定着状況データ（平均勤続年数）を村のホームページで公表します。

〈参考〉民間企業等における平均勤続年数

身体障害者	知的障害者	精神障害者
10年2月	7年5月	3年2月

※ 「平成30年度障害者雇用実態調査（令和元年6月25日、厚生労働省）」

7 推進体制の整備

（1）「障害者雇用推進者」の選任

令和2年3月、総務課長を「障害者雇用推進者」として選任

・障害者雇用推進者の業務は、次のような事項

- ① 障害者雇用の促進及び継続を図るための、施設又は設備の設置・整備等
- ② 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ③ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出 など

（2）職員パブリックコメント等の実施

計画の策定、見直し及び検証にあたり、障害者の活躍推進に向けた取組等について、全職員に対するパブリックコメントやアンケートを実施し、意見を取組へ反映します。

（3）相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課総務係及び住民課福祉係に設置します。

（4）職員向け研修の実施

障害者への対応や理解に関する内容の研修を、全職員に対し実施します。

8 職務の選定・創出

(1) 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

(2) 上司との面談等の実施

採用後も、上司による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を推進します。

9 職場環境の整備

(1) 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

(2) 上司との面談等を通じた合理的配慮の提供

上司との面談や人事担当者による声かけ等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

具体的には、障害のある職員のサポートとして会計年度任用職員（パートタイム）の配置等、必要な配慮を行います。

10 職員の募集・採用・人事異動

(1) 募集案内時の対応

村のホームページに職員採用に関する募集案内を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ（高齢者や障害者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること）の確保を図り、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

(2) 採用選考時の対応

拡大印刷や筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

(3) 障害特性等を踏まえた人事異動

上司による面談や人事担当者による声かけ等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政職の人事異動にあたっては、障害特性を踏まえた配置など、必

要な配慮を行います。

1.1 数値目標

令和元年6月1日現在、本村では、法定雇用障害者数に職員数が満たないことから、法定雇用率を達成している状況です。

令和6年6月1日までに、今後職員数が増加した場合でも、障害者の実雇用率2.5%を達成できるよう、職場環境の取組を通じて、障害者雇用の推進に関する理解を促進するとともに、障害当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めてまいります。

項目	現状	目標
障害者の実雇用率	0.0% (令和元年6月1日)	2.5% (令和6年6月1日)