

北塩原村障がい者活躍推進計画

令和2年3月

目 次

I 策定にあたって

- 1 策定趣旨及び課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 策定主体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4 周知・公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

II 本村における障がい者雇用等の状況

- 1 障がい者雇用率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

III 数値目標

- 1 採用に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 定着に関する目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

IV 障がい者の活躍推進に向けた取組

- 1 障がい者の活躍を推進する体制整備・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出・・・・・・・・ 3
- 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理・・・・ 4
- 4 その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

I 策定にあたって

1 策定趣旨及び課題

本村では、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、障がい者雇用に取り組んできました。

また、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がい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「障がい者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障がい者の活躍とは、「障がい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、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、「障がい者活躍推進計画」を策定することとしました。

本計画のもと、障がい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

村全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、村が計画を策定します。

なお、教育委員会については、別に計画を策定することとしますが、互いに連携して取り組むこととします。

3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの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、取組状況等を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・広報

策定又は改定を行った計画は、庁内グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、村ホームページで公表します。

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。

II 本村における障がい者雇用等の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい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。

本村の長部局における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりです。

[令和元年6月1日現在の雇用率]

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
長部局	2.5%	44.5人	0人	0.0%

III 数値目標

1 採用に関する目標

項目	現状	目標
障がい者雇用数	0人〔長部局〕 (令和元年6月1日時点)	1人 (令和6年6月1日まで)

2 定着に関する目標

項目	現状	目標
障がい者定着率	—	※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握

IV 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

また、障がいのある職員が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

<取組内容>

(1) 組織面

- ア 「障がい者雇用推進者」として総務企画課長を選任し、全庁的に取組を推進します。
- イ 障がい者雇用推進者及び関係課長で構成する「障がい者雇用推進チーム」を設置し、毎年度、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。
- ウ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 人材面

- ア 福島労働局に設置されている「職場適応援助者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。
- イ 福島労働局等が開催する研修や講習の受講案内を行い、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

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

<取組内容>

- ア 採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、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います。
- イ 障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、定期的に面談を行い、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチングを図ります。

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安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設等の整備のほか、障がい特性等を考慮した人事管理を行う必要があります。

<取組内容>

(1) 職場環境

- ア 定期的な面談により配慮が必要な事項を把握し、必要な措置を講じます。
- イ 措置を講じる際は、障がい者からの要望を踏まえつつ継続的に実施します。

(2) 募集・採用

- ア 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。
- イ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 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」などの条件を設定する。
 - ・ 「介助者なしで業務遂行が可能」などの条件を設定する。
 - ・ 「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」などの条件を設定する。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

- ア 時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- イ 時間単位の年次有給休暇の取得など、各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

- ア 本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた業務の選定を行います。
- イ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

(5) その他の人事管理

- ア 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- イ 障がいの特性に配慮し職場における介助や通勤への配慮等に努めていきます。

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の推進等に関する法律等を踏まえ、直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

<取組内容>

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。