



原村障がい者活躍推進計画

令和2年3月

原 村 長

目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	2
II	障がい者雇用等の状況	3
1	障がい者雇用率の状況	3
2	職場定着の状況	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	4
2	職務の選定・創出	4
3	職場環境の整備	5
4	職員の募集・採用・人事異動	5
5	優先調達等	5
IV	数値目標	6

- 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。
- 特に注記のない限り、「職員」とは、原村長が任命権者となっている全ての職員を示します。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい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、取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、「原村障がい者福祉計画」に掲げる「障がいの有無に分け隔てなく 共に理解し支え合う 自立と社会参加のむら原村」の基本理念を踏まえ、このたび、「原村障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 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

- 原村長が策定します。
- 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、互いに連携して対応していきます。

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。

Ⅱ 障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況

- 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]¹

法定雇用率	法定雇用障がい者数	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者数	実雇用率
2.5%	1人	65人	1人	1.54%

2 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、障がい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、障がいのある職員数が2人以上となった場合（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²

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

¹ 労働省告示等に基づき算定

² 「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）

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 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

・障害雇用推進者の業務は、次のような事項

- ① 障がい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がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ③ 障がい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、障がい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

障がいのある職員本人や、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保健福祉課福祉係に設置します。

(4) 職員向け研修の実施

障がい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。

2 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、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、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、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、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。

3 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、障がい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、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、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、障がい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。

4 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³の確保を図り、障がい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) 障がい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、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、障がい特性を踏まえた配置など、必要な配慮を行います。

5 優先調達等

- 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がい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。
- また、障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品販売の場の提供を行います。

³ 高齢者や障がい者を含めて、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

IV 数値目標

- 令和元年6月1日現在、本村では法定雇用率を達成⁴している状況です。
- 令和6年6月1日までに障がい者の実雇用率2.5%を達成できるよう、Ⅲの取組を通じて、障がい者雇用の推進に関する理解を促進するとともに、障がい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
障がい者の実雇用率	1.54% (令和元年6月1日)	2.5% (令和6年6月1日)

⁴ 法定雇用障がい者数に不足がないこと