

玉村町障がい者活躍推進計画

令和2年4月

玉 村 町

策定の趣旨

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりましたが、このような事態は今後あってはならないことです。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとなりました。

本計画に基づき、障害のある職員を含め、誰もが共に働きやすい環境づくりに向けて取り組んでまいります。なお、玉村町役場は町長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会事務局、公営企業を含むものとします。

機関名	玉村町役場・玉村町教育委員会
任命権者	玉村町長・玉村町教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
玉村町における障害者雇用に関する課題	<p>玉村町においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行ったが、令和2年4月から新規採用することになった1名だけで、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成していない状況にある。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、地方公共団体全体の状況と比較し、採用状況は人材不足により難しい状況にある。定着状況については概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、職員研修を実施しながら誰もが共に働きやすい環境づくりを目指す必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.29% 法定雇用率達成するために必要な人数 3.0名 （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）毎年4月に在籍している障害者（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。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 1～2項目の新たな職域を開拓する （評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者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2年4月1日に選任）。

	<p>○障害者である職員や障害者である職員とともに働く職員等、関係者から広く意見を聴取し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。</p> <p>○組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、就労移行支援事業所、その他障害者が利用している支援機関）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、関係者間で共有する。</p> <p>○業務上の支援担当者の配置や職場の上司・同僚による日常的な配慮等、人的サポート体制の充実を図る。</p>
(2)人材面	○職員に対して、年に1回研修を行い、障害に関する理解促進・啓発を行う。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○人事担当者において、現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、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>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障害者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>○障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談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。（就労移行支援事業所等との連携を密にする。）</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえても、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>○常勤職員だけでなく、短時間勤務などの会計年度任用職員についても採用に努める。</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"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。
(3) 働き方	○障害者の意向も踏まえ、短時間勤務や時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

	<p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○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する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○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・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	<p>○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害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・製作した物品の販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。</p>