

障がい者活躍推進計画

令和2年9月

関川村

1 策定にあたって

1 策定の趣旨

関川村では、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。）の趣旨に基づき、障がい者を対象とした採用選考の実施や、職場環境の整備などに取り組み、障がい者雇用に積極的に取り組んでいるところです。

こうした中、平成 30 年に国や地方公共団体における障がい者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上が判明し、公務部門における障がい者雇用の推進の重要性が改めて議論されました。本村においては不適切な計上はありませんでしたが、引き続き障がい者の雇用拡大や活躍推進に努める必要があります。

また、令和元年 6 月の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（障害者活躍推進計画作成指針）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に取り組んでいきます。

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を進めます。

2 任命権者

関川村長

関川村教育委員会

関川村議会議長

※関川村長には、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会を含みます。

3 計画の期間

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、毎年度の実施状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、村ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、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 障がい者採用の選考実施

障害者雇用促進法に基づき、本村では、平成 30 年度に身体障がいを対象とする採用選考を実施しましたが、応募がなく、知的障がい者及び精神障がい者を含めて非常勤職員を募集し、障がい者雇用に取り組んでいます。

2 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 2.5% の法定雇用率が設定され、さらに令和 3 年 4 月までに 2.6% まで引き上げられることとなっています。

(令和 2 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	障がい者数	実雇用率	不足数
村長部局	2.5%	123.5 人	3.5 人	2.83%	0 人

3 職場の定着状況

障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、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。

障がいのある職員の職場定着の状況

採用1年後の定着率※1	平均勤続年数※2
80%	9.5年

※1 平成22年度から令和元年度採用した職員の1年後の定着率

※2 令和2年4月1日現在の在職者

〔(参考)民間企業等における状況〕

・民間企業等における採用1年後の障がい者の職場定着率

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

参考：「障害者の就業状況等に関する調査研究」

(平成29年度(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

・民間企業等における平均勤続年数

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

参考：「平成30年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 目標

① 採用に関する目標

在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らないこととし、法定雇用率以上を目指します。

評価方法：毎年の任免状況通報により把握

② 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

評価方法：退職事由の確認による把握

2 取組の内容

(1) 体制整備

障がい者雇用推進者として総務政策課長を選任します。

障がい者雇用推進者は計画の実施に必要となる事項について、関係する部署と連携を図るものとします。

職場の上司、人事担当、健康管理担当など組織内の相談先を職員に周知します。

所属職員には話しにくい相談や所属で対応が難しい相談には、人事担当者や健康管理担当者が相談に対応します。

また、組織外の関係機関（村上公共職業安定所）などと連携体制を構築します。

(2) 職務の選定・創出

現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、所属長は、所属職員からの聞き取り等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行います。

人事に関する自己申告制度や所属長との面談等を通じて、障がい者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障がい者本人の希望や職場環境を踏まえたうえで配置を行います。

(3) 環境整備・人事管理

① 環境整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーターの施設を整備します。

新規に採用した障がい者については定期的な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ます。

② 募集・採用

正規職員での採用に加え、弾力的な勤務時間で就労が可能な会計年度任用職員として障がい者を採用します。

障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努め、加えて募集・採用に当たっては、障がい者に不適切な取扱いを行いません。

障がい者の社会参加や就労意識の高揚等を図るため、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の受入れを行います。

職員の採用・募集等に当たっては、ハローワーク及び就労支援機関等との連携を図ります。

③ 働き方

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

本人の希望に応じ、各種研修受講に必要な合理的配慮を検討し、受講できるようにします。

⑤ その他の人事管理

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。

中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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います。

3 その他（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。

「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、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。