

# 村田町障害者活躍推進計画

令和2年3月  
村田町長  
村田町教育委員会

## 1. 計画策定の趣旨

村田町では、障害者の雇用の促進に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障害のある人を対象とした採用試験の実施や、就労支援機関との連携など、障害者雇用対策に全庁的に取り組んできました。

しかしながら、令和元年度現在、国の定める障害者雇用の法定雇用率に達していないことに加え、今後、雇用率の更なる引き上げが予定されていること、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害者を雇用する責務が明示されるとともに、「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。）の作成が義務付けられました。

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、すべての障害者が、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が求められます。

そこで、障害者の活躍を持続的に推進することを目的に、以下のとおり障害者活躍推進計画を策定し、障害者雇用の更なる体制整備を図るものです。

## 2. 計画策定主体

村田町

村田町教育委員会（特例認定機関）

※計画（目標・施策等）は、すべて村田町及び村田町教育委員会で共通のものとする。

## 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。

## 4. 計画に係る検討体制

- ・障害者である職員に対するアンケート及び聞き取り調査
- ・障害者である職員の上司・同僚等への意見聴取
- ・職員団体の意見聴取
- ・地域の就労支援機関（公共職業安定所・就労移行支援事業所等）との連携

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: 2.19%  (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理  ※村田町・村田町教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。</p>
② 定着に関する目標	<p>なし  ※今後、障害者である職員の定着状況データにより把握予定</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(仕事へ積極的関与の状態)】  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  【満足度の全体評価】 70%  (評価方法) 毎年4月時点で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】  毎年度1項目の新たな職域を開拓する。  (評価方法) 毎年度、人事記録を基に把握・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	<p>○障害者雇用推進者として総務課長及び教育総務課長を選任する。  ○令和2年6月までに、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関(宮城労働局、大河原公共職業安定所、その他、障害者が利用している支援機関等)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。  ○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、定期的に更新を行う。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、宮城労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る)。  ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、</p>

	<p>3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<p>○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、年に2回以上、職務整理表や組織内のヒアリング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るかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
(1) 職務環境	<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を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</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つつも、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>○採用に当たり、障害者からの要望等を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫するとともに、重度障害者及び知的・精神障害者の積極的な採用に努める。</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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇をはじめ、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>○健康対策として、本人が希望する場合、産業医や臨床心理士による面談の機会を設ける。</p>