

障害者活躍推進計画

機関名	諸塚村役場
任命権者	諸塚村長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
諸塚村役場における障害者に関する課題	諸塚村役場では、障害者の法定雇用率は達成しているものの、雇用率は低調となっている。 今後は、これまで以上に障害者の積極的な雇用を促進するとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、体制の整備等に取り組む。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 障害者である職員の実雇用率について、各年度において当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	なし ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る (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、個別面談を実施し、把握・進捗管理。
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】本人の希望を踏まえ、毎年度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。
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。(令和元年9月6日に選任済) ○障害者雇用推進者、各課課長を構成員とする「障害者雇用推進委員会」を設置する。 ○「障害者雇用推進委員会」については第1回を令和2年8月までに開催するとともに、原則として年1回開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(2) 人材面	○職員に対し、外部の機関が主催する障害者のサポートに関する研修会への参加を募る。また、役場においても独自での研修会を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○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1回以上、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う。 ○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のかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

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	○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○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。 ○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よう範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○希望者を対象とした職場実習を行う。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害者を排除し、又は特定の障害者に限定する。 ・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。 ・就労支援機関に配属・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	○時差通勤・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。 ○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。
(4) キャリア形成	○中長期的なキャリア形成に関する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職務選定を行う。また、任期付きの非常勤職員等については、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。
(5) その他の人事管理	○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。 ○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、通勤への配慮等の措置が可能となるよう配慮する。 ○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みを行う。
4.その他	
	○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。 ○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。