

佐那河内村障がい者活躍推進計画

機関名	佐那河内村 村長部局
任命権者	佐那河内村長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
佐那河内村における障がい者雇用に関する課題	佐那河内村においては、平成30年8月に障がい者の報告誤りの実態が全国的に判明した結果を受け、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が、法定雇用障害者数は達成していた。 しかし、障害者雇用促進法（以下「法」という。）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」（法第6条）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（法第38条第1項）が設定されている。 本村は、職員数が正規・非正規合わせて90人程度の小規模自治体であり、障がいのある職員には、組織的な体制整備が無くても、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないが、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、更なる各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	○ 各年度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：2.22% 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	○ 不本意な離職者を極力生じさせない。 ○ 職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切な整合性を図る。
取組内容	
1. 障がい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。 ○ 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庁内相談窓口を総務課に設置する。
(2)人材面	○ 障害者雇用推進者及び産業医等を含め、内容に応じた多様な相談先の確保や、業務上の指導・支援を行う者の配置、職場の上司・同僚により日常的に配慮する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・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、面談等の機会を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。同様に、障がい者が従来の業務遂行が困難となった場合も、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について対策を講じる。 ○ 新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切な整合性の点検を行い、必要に応じた措置を行う。

3. 障がい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	○ 基礎的環境整備として、令和3年度中に建設予定の庁舎は、多目的トイレ・エレベーター等を設置するなど、障がい者が日常的に利用しやすい環境を整備する。 ○ 障がいのある職員に対しては、継続的に必要な措置を講じる。 なお、措置を講じるに際し、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない可能な範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○ 障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、採用に努める。 ○ 募集・採用に当たっては、 ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・ 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。 など、障がいを理由により不利な取扱いを行わない。
(3)キャリア形成	○ 定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤職の選考に際し、非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤職への任用に係る公募を行う。 ○ 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。
(4)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。 ○ 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○ 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う。
4. その他	
	○ 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、障がい者の活躍の場が拡大できるよう、可能な範囲で適切な支援・配慮に努める。 ○ 本計画のもと、障がい者理解の啓発に努め、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組む。