

飯舘村職員の障がい者活躍推進計画

(計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間)

飯舘村教育委員会

目次

1	計画概要	1
2	計画策定の経緯	1
3	飯舘村における障がい者雇用に関する課題	1
4	目標	
	(1) 採用に関する目標	1
	(2) 定着に関する目標	1
	(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	2
	(4) キャリア形成に関する目標	2
5	取組内容	
	(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	2
	ア. 組織面	
	イ. 人材面	
	(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
	(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	3
	ア. 職務環境	
	イ. 募集・採用	
	ウ. 働き方	
	エ. キャリア形成	
	オ. その他の人事管理	
	(4) その他	4

1 計画概要

自治体名	飯舘村教育委員会※
任命権者	飯舘村教育委員会教育長※
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)

※任命権者ごとに策定します。

2 計画策定の経緯

平成30年に国の機関及び地方公共団体の機関等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が明らかになったことを受けて、障害者雇用促進法が改正され、国及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計画(以下、「障害者活躍推進計画」という。)」を策定することとなった。

3 飯舘村における障がい者雇用に関する現状と課題

飯舘村教育委員会においては、飯舘村(村長部局)との特例認定により、両機関を合算して障がい者任免状況通報を行っている。また、令和元年6月1日現在の障がい者の雇用率は2.67%であり、法定雇用率である2.5%を満たしている状況である。

本計画に掲げるとおり、障がい者である職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりを推進するためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。役場庁舎、その他公共施設のハード面における整備のほか、障がいの種類や程度に応じたソフト面でのサポート体制も重要である。

これらの課題を明確化し、本計画を着実に実行することで、更なる共生社会の推進が図られるものとする。

4 目標

(1) 採用に関する目標

障がい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。

(参考)令和元年6月1日時点の実雇用率:2.67%

(2) 定着に関する目標

障がいの種類や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

評価方法としては、毎年障がい者任免状況通報の時期において、人事記録等を基に、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行うものとする。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント※に関する目標

活力・熱意をもって業務に従事し、充実した職場生活を送れるよう、前年度を上回るワーク・エンゲージメントの水準を目指す。

評価方法としては、毎年4月1日時点で在職している障がい者である職員（新規採用職員を除く）に対しアンケート調査を実施し、把握及び進捗管理を行うものとする。なお、計画初年度においては目標を設定せず、実態に関するデータ収集を行う。

※ワーク・エンゲージメントとは、仕事に対してポジティブし充実した心理状態のことで、特定の職員の一時的な充実ではなく、組織全体としての持続的な感情であると定義されている。

(4) キャリア形成に関する目標

毎年度、1項目以上の新たな職域を開拓し、障がい者である職員が従事できる職務の拡大を図る。

また、対象者へのヒアリング等による進捗管理を基に、新たな職域への人事異動及び人材育成の方法等について飯舘村（村長部局）への検討を実施する。

5 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア. 組織面

飯舘村（村長部局）が設置する「飯舘村障がい者雇用推進チーム」の構成員として飯舘村教育委員会教育課長が参加し、障がい者の積極的な採用及び職場環境の向上に向けて提言を行う。

また、組織内の人的サポート体制（飯舘村障がい者雇用推進者、飯舘村障がい者雇用推進チーム、飯舘村障がい者生活相談員等）を連携するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、福島労働局、相双公共職業安定所、その他障がい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、関係者間において情報を共有する。

なお、役割分担及び各種相談先については、人事異動及び組織改編等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

イ. 人材面

精神障がい者又は知的障がい者である職員が配属されている部署の職員には、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福島労働局が主催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への案内を行い、受講希望者を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

(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である職員からの意見・要望や、今後採用する障がい者に求める能力等を整理するため、年に1回以上、人事ヒアリング等を実施し、職務の選定及び創出について検討を行う。

また、新規採用又は人事異動等に応じて、定期的に所属長による面談を実施し、障がい者である職員と業務内容が適切にマッチングしているかを点検し、必要に応じて飯舘村(村長部局)に報告を行う。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア. 職務環境

基礎的環境整備として、障がい者が利用しやすい環境に配慮した整備(エレベーター、多目的トイレの増設等)のほか、「飯舘村障がい者雇用促進チーム」からの意見・要望を踏まえ、職務環境の整備を推進するよう努める。

また、障がいの種類や程度のほか、障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、職務に必要な就労支援機器(拡大読書器、読み上げソフト等)の購入について検討を行う。これと併せて、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の見直し等を検討する。

なお、これらの措置を講ずるにあたっては、障がい者である職員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。

イ. 募集・採用

大学生を対象としたインターンシップを実施する際には、障がい者である学生の受入れを積極的に行うほか、特別支援学校や就労移行支援事業所と連携し、職場実習等の受け入れ実施に努める。

ウ. 働き方

時差勤務制度等の活用を推進するとともに、時間単位での年次休暇の取得や、病気休暇の承認など、各種制度の利用を促進する。

エ. キャリア形成

障がい者である会計年度任用職員について、任用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた検討を開始する。その後、任用期間が残り3か月となった時点で、職務経験の総合的な振り返りを行い、再度の任用又は競争試験を通じた常勤職員へのステップアップについて審査を行う。

また、本人の希望及び障がい特性を配慮した上で、村主催研修及び派遣研修等の教育訓練を実施し、積極的に人材育成を行う。

オ. その他の管理人事

必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調配慮を行う。また、障

がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、又は通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討を行う。

その他、中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者になった職員をいう。）については、円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成の在り方について調整を行う。

なお、障がい者である職員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がい特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずる。

（４） その他

国等による障がい者就労施設等から物品等の調達の推進等に関する法律の趣旨を鑑み、障がい者就労施設への発注等を通じて、障がい者の活躍の場を拡大できるよう努める。

また、障がい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・製造した物品を積極的に活用・紹介するほか、当該施設との人的交流により職場体験等の受入れが行えるように努める。

飯舘村教育委員会(教育課)

〒960-1892

福島県相馬郡飯舘村伊丹沢字伊丹沢 580-1

電話 0244-42-1631(代表)