

## 障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況の公表について

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条の3第6項の規定により，障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況について，次のとおり公表します。

令和3年3月31日

東 海 村 長  
東海村教育委員会  
東 海 村 議 会  
東海村農業委員会  
東海村監査委員

### 1 目標の達成状況

#### (1) 採用に関する目標

機 関 名	村長部局，教育委員会事務局
目 標	実雇用率（毎年6月1日現在）について，各年度，当該年6月1日時点の法定雇用率を満たす。
評価方法	実雇用率については，法第40条の規定に基づく障害者任免状況通報により把握し，進捗を管理していく。
達成状況	令和2年6月1日時点における実雇用率は1.31%であった。

機 関 名	議会事務局，農業委員会事務局，監査委員事務局
目 標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
評価方法	毎年6月時点における理解度をアンケート調査により把握し，進捗を管理していく。
達成状況	※令和3年6月に理解度を計測する予定。

(2) 定着に関する目標

機 関 名	村長部局
目 標	不本意な離職を極力生じさせない。
評価方法	障害者である職員について、障害者任免状況通報の時点における定着状況を把握し、進捗を管理していく。
達成状況	不本意な離職は生じなかった。

機 関 名	村長部局
目 標	満足度について、初年度の数値以上を満たす。 ※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。
評価方法	現に就労する障害者である職員について、毎年6月時点における数値をアンケート調査により把握し、進捗を管理していく。
達成状況	令和2年6月にアンケート調査を実施し、初期値を計測した結果、現在働いていることについて「満足（どちらかと言えば満足）」と回答した職員の割合は、100%であった。

機 関 名	村長部局
目 標	ワーク・エンゲージメントについて、初年度の数値以上を満たす。 ※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。
評価方法	現に就労する障害者である職員について、毎年6月時点における数値をアンケート調査により把握し、進捗を管理していく。
達成状況	令和2年6月にアンケート調査を実施し、初期値を計測した結果、「仕事に誇りや、やりがいを感じていると思うか」、「仕事に熱心に取り組んでいると思うか」及び「仕事から活力を得ていきいきしていると思うか」の3つの問いに対して、いずれも「思う（どちらかと言えば思う）」と回答した職員の割合は、100%であった。

## 2 取組の実施状況（各任命権者共通）

### （1）障害者の活躍を推進する体制整備について

- 令和3年3月に、障害者雇用推進チームの第2回目の会議を開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検等を実施した。
- 障害者である職員をサポートするため、人事課を相談窓口として位置付けた。
- 新たに雇用した障害者（会計年度任用職員）について、水戸公共職業安定所の「職場適応支援者」を活用し、職場適応に向けて支援した。
- 障害者である職員の職業生活全般について相談・指導が行えるよう、令和2年11月に、人事課長補佐を厚生労働省が主催する障害者職業生活相談員資格認定講習に派遣した。

### （2）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出について

- 障害者である職員一人ひとりの障害の特性や能力、本人の希望等を踏まえた人員配置に努めるとともに、新たに障害者を雇用するに当たっては、受入課において、職務の選定（既存業務の切出し等）に取り組み、適切なマッチングに努めた。

### （3）障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- 障害者である職員が働きやすい職務環境の実現を図るため、引き続き、エレベーターや多目的トイレ、障害者専用駐車スペース等を維持管理したほか、廊下や執務室内の十分な通路幅を確保した。
- 新たに障害者である職員（会計年度任用職員）の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わずに実施した。
  - ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
  - イ 自力で通勤できるといった条件を設定すること。
  - ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - エ 「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こと。
  - オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
- 時差出勤や早出遅出制度など柔軟な勤務時間の管理制度の利用や、時間単位の年次有給休暇制度、療養休暇など各種休暇制度の利用促進に取り組んだ。
- 障害者である職員（会計年度任用職員）について、雇用期間の終期までおおむね2ヶ月となる令和3年1月末に、職務経験を総括的に振り返る個別面談を行い、雇用期間の終了後における新たな雇用について支援した。