

第 2 期 下條村障がい者活躍推進計画



令和 7 年 4 月

－ 目 次 －

I	策定にあたって.....	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	本村における障がい者雇用等の状況	3
1	障がい者採用選考の実施等	3
2	障がい者雇用率の状況	3
3	職場定着の状況	3
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	5
1	推進体制の整備	7
2	職務の選定・マッチング等	8
3	職場環境の整備	9
4	職員の採用・育成等	9
5	優先調達等	10
IV	数値目標.....	12

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

本村では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に取り組んできました。

平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明したことから、本村においても再点検を行い、厚生労働省の定めるガイドラインに即した報告を行っています。

この様な中、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取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされ、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、役場全体を挙げて取り組んでいくことが改めて示され、障がい当事者の視点に立つとともに、「ともに生きる社会かながわ憲章」に掲げる「障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する」との理念を踏まえ、令和 2 年度を始期として 5 年間の計画期間で「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者の活躍推進を図ってまいりました。

そこで、第 1 期の計画期間終了に伴い、その取り組み状況等を検証したうえで、第 2 期「障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

役場全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

3 計画期間

- 令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、村のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本村における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施等

- 昭和 54 年 12 月、身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、本村では、昭和 55 年度から身体障がい者を対象とする採用選考を実施してきました。
- 平成 31 年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しています。

2 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、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」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が設定されています。
- 本村における、令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和 6 年 6 月 1 日現在の雇用率〕

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の 算定基礎となる職員数	障がい者 の数	実雇用率
村 長	2. 8 0 %	7 3 人	2 人 (3)	2. 7 4 % (4. 1 1)

* () 数は「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 40 条に基づき長野労働局職業安定部長へ通報したカウント数である。

3 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔本村における障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用 1 年後の定着率	平均勤続年数 ¹
1 0 0 %	2 0 年 6 月

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 庁内検討会議の設置等
 - ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等
 - イ 「障がい者活躍推進検討委員会」の設置等
 - ウ 職員アンケート等の実施
- (2) 相談先の確保等
 - ア 庁内相談窓口の設置
 - イ 国等の機関における相談窓口の活用
- (3) 障がい理解の促進
 - ア 管理監督者向け研修の実施
 - イ 職員研修の実施

2 職務の選定・マッチング等

- ア 職場実習の実施
- イ 採用前面談の実施
- ウ 管理監督者との面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の整備
- ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組
 - ア 募集案内時の対応
 - イ 採用選考時の対応
- (2) キャリア形成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講にあたっての配慮
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア 年次休暇の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動の実施（再掲）

5 優先調達等

- ア 障がい者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 庁内検討会議の設置等

ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等

人事担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

イ 「障がい者活躍推進検討委員会」の設置等

学識経験者や障がい者団体関係者等で構成する「障がい者活躍推進検討委員会」を設置し、毎年度、取組状況等を報告するとともに、委員会における意見を取組へ反映します。

ウ 職員アンケート等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、全職員に対するアンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

(2) 相談先の確保等

ア 庁内相談窓口の設置

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窓口を設置します。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

(3) 障がい理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

「人権男女主任者研修会」等を活用し、全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がい理解に係る研修を実施します。

イ 職員研修の実施

新採用職員研修や新任管理職職員研修等において、障がい理解に係る内容を盛り込むとともに、障がい理解の促進に向けた選択研修を設定し、受講を促進します。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、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マッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

ア 職場実習の実施

障がいのある人と公的機関の職員の相互理解を深めることにより、公務部門での障がい者雇用の推進に資するため、障がいのある人を一定期間職場に受け入れ、公務の職場での実務を体験する職場実習を設けます。

イ 採用前面談の実施

保健師同席のもと、採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、役場で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

ウ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

イ 就労支援機器等の整備

必要に応じ画面拡大ソフト等の就労支援機器を設置するなど、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者による年3回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

村のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職員キャリア開発支援センターの研修や、各局主体の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談や、人事担当者とのキャリア面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、役場で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注や、障害者雇用優良事業所に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

Ⅳ 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用率	2.74% (令和6年6月1日)	3.0% (令和11年6月1日)