

# 曾爾村障害者活躍推進計画

令和7年4月

○ 障害者活躍推進計画の背景と目的について

令和元年6月に、障害者雇用促進法(以下「法」という。)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ました。

これを受け、曾爾村において本計画を令和2年4月1日に策定し、障がい者雇用に取り組んできました。

障がい者である職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、また、障がい者への合理的な配慮などにより働きやすい環境づくりに取り組むことは、障がいの有無にかかわらず、多くの職員にとっても力を発揮しやすい職場づくりにつながるものとして、障がい者の雇用促進及び職業の安定を図ってきました。

この度、令和6年度までの5年間の取組を踏まえ、曾爾村で働く障がいののある職員の更なる活躍に向けた環境整備等を推進し、更なる有効な対策を実行するため、本計画を策定するものです。

機 関 名	曾爾村
任命権者	曾爾村長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
曾爾村における障がい者雇用に関する課題	<p>曾爾村においては、令和4年度から法定雇用率は未達成となっており、令和6年度に障がい者を対象とした募集、採用を実施しましたが、定着に至りませんでした。障がい者に係る関係機関に協力をいただきながら障がい者雇用の確保に努めておりますが、法定雇用率の達成には至っておりません。</p> <p>法定雇用率の達成のため、組織的な取り組みを構築し、計画的な雇用の推進、更なる体制整備や各種取り組みに努め、会計年度任用職員を含めた積極的な採用を進めていくことが必要です。</p> <p>また、採用された障がいのある職員が長期にわたり勤務できるよう、それぞれの障がい特性に配慮し、能力を十分に発揮し活躍できるよう役場全体で取り組んでいくことが重要であり、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を進めます。</p>
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	<p>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。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。</li> <li>② 障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を総務課に設置するとともに、広く周知し認知度の向上に努める。</li> <li>③ 組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担や各種相談先を整理した上、関係者間で情報を共有する。</li> </ul>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 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を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。</li> <li>② 従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、関係機関に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</li> <li>③ 人事評価の面談時に、障がい者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> </ul>
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) 職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 職務そのものや職場環境を常に見直すことで、障がい者である職員が安心して働き活躍できる環境を整える。</li> <li>② 障がいのある職員本人の同意をもとに障がいの程度等を職場内で共有し、周りの職員が気を配ることができる環境を整える。</li> <li>③ 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者については、定期的な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、措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</li> </ul>

(2) 募集・採用	<p>① 採用選考に当たり、受験される障がい者の個々の状況把握に努め、障がい特性への配慮を行う。</p> <p>② 募集、採用にあたっては、以下の取扱いを行わないこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 「就労支援機関に所属、登録指定しており、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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3) 働き方	<p>① 個々の障がい者の状態や働き方に対応した制度、勤務体系等の仕組みを検討すること。</p> <p>② 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進すること。</p>
(4) キャリア形成	<p>① 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こと。</p>
(5) その他の人事管理	<p>① 人事評価時の面接以外に、必要に応じて随時面接を実施し、状況把握・体調把握を行うこと。</p> <p>② 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り組みを行うこと。</p>
4. その他	
	<p>① 国等による障がい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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進すること。</p>