

御杖村障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日

御杖村

【策定の趣旨】

令和元年6月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」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、障がい者の活躍を持続的に推進するため「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」を策定することが義務づけられた。

これを受け、御杖村においては本計画を令和2年4月1日に策定し、障がい者雇用に取り組んできた。

障がい者の雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要である。障がい者の活躍とは、「障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に定着するだけでなく、全ての障がい者がその障がい特性や個性に応じて能力を発揮できることをめざす必要がある。

この度、令和6年度までの5年間の取組を踏まえ、御杖村で働く障がいのある職員（以下「障がいのある職員」という。）の更なる活躍に向けた環境整備等を推進し、「すべての職員が働きやすい職場づくり」に向けて本計画を策定するものである。

機関名	御杖村
任命権者	御杖村長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
御杖村における障がい者雇用に関する課題	○令和元年度以降、障がいのある職員の法定雇用率は充足しているが、令和8年7月1日から3.0%に引き上げられることとなる。持続的・安定的に法定雇用率を達成する責務があるため、更なる体制整備や各種取組が必要であり、会計年度任用職員を含めた積極的な採用を進めていく必要がある。 ○障がいのある職員がその能力を最大限発揮し、職場等に関して満足感を持っていきいきと働き続けるためには、職員全体で様々な障がい特性への理解を深め、障がいのある職員一人ひとりの個性や特性を理解し配慮することが求められる。 ○障がいの有無については、障害者手帳の所持に関係なく、障がい者が存在するということ、また、心身の機能の障がいによって日常生活又は社会生活に制限を受ける状態にあるか否かを客観的に把握することが困難な場合があり、本人に申し出てもらわなければ把握できないことも少なくないと考えられる。それらを把握するためには、職員相互のコミュニケーションが活性化されるような心理的安全性の高い職場環境が求められる。 ○今後、新たに障がい者を採用する場合においても、不本意な離職を生じさせないよう、それぞれの障がい特性や能力に配慮した職場環境

	づくりに努める必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	○実雇用率について、当該年6月1日時点の法定雇用率以上となるよう採用を行う。 (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	○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。 (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
取組内容	
1, 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	○障がい者の雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○障がいのある職員の相談窓口担当として、総務課人事担当を選任する。 ○必要に応じて、外部機関に専門的知見を求め、各種相談や職場環境の改善の参考とする。
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のある職員や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、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。
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(職務)環境	○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、措置を講じるに当たっては、障害の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。 ○障害のある職員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。 ○障害のある職員からの要望や職場で支援にあたる職員等の意見を踏まえ、必要に応じて、作業マニュアルやチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
② 募集・採用	○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。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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、雇用期間中支援を受けられること」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。
③ 働き方	○年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進し、働きやすい環境を整える。
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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がいを持った人をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を進める。
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等の推進等に関する法律に基づき、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の拡大を推進する。

【用語】

なお、本計画では、法律上の名称や慣用的な表現などを除き、障害を「障がい」、障害者を「障がい者」、障害者職員を「障がいのある職員」として表記している。