

川上村障害者活躍推進計画

【計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日】

川 上 村

令和3年3月

はじめに

1. 障害者雇用に関する課題

川上村においては、令和2年度における障害者任免状況通報による実質の雇用率は0.0%で、法定雇用率には達していない。

法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者の数は一人以上である。障害者である職員の活躍のために、村の体制整備を図り、採用活動を推進していく必要がある。

2. 計画の位置付け

この計画は、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に義務つけられた障害者活躍推進計画（障害者である職員の職業生活における活躍の促進に関する取組に関する計画）である。

3. 計画期間

令和3年を初年度とした5年間とする。

目標

1. 採用に関する目標

実雇用率 令和7年6月1日時点 2.6%

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

なし 今後、障害者である職員の定着データを把握予定

3. ワーク・エンゲージメントに関する目標

初年度の基準を上回る（初年度には実態に関するデータを収集する。）

評価方法 在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理

取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。

(2) 人材面

障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省または長野労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」受講案内を行い、参加を募る。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出についての検討を行う。

新規採用または部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

基礎的環境整備は済んでいるが、障害者の要望を踏まえ、その他の環境整備を検討する。新規に採用した障害者については、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、措置を講じるに当たっては、障害者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。

(2) 募集・採用

採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
- ・「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、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ・特定の就労支援期間からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

時間単位の年次有給制度など各種休暇制度の利用を促進する。

(4) キャリア形成

任期付きの非常勤職員等について、採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面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

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。

(5) その他の人事管理

定期的な面談の設定及び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。

障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置の検討を行う。

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く、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。