

南箕輪村障がい者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、南箕輪村障がい者活躍推進計画を次のように定める。

機関名	南箕輪村
任命権者	南箕輪村長 藤城 栄文
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日(5 年間)
計画の対象者の範囲	障害者雇用促進法第 2 条第 1 号に定める障害者 ※身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者
障がい者雇用に関する課題	○南箕輪村においては、平成 30 年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、職員数の算定に誤りが見られ、法定雇用率未達成であったことが発覚した。 ○このため、平成 31 年に障がい者雇用計画を作成し、積極的な採用活動と共に採用者の職務の選定や定着の推進を行ってきた。 ○面談や訓練の継続実施による職務拡大、全庁的な周知による障がい者雇用業務の整備を行い、離職者は最小限となっている。 ○一方で、令和 6 年 6 月 1 日現在、法定雇用率が未達のため、本計画の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者である職員の更なる活躍にむけ、体制整備や各種取り組みが必要である。
目標	
1.採用	【実雇用率】 令和 7 年 6 月 1 日時点目標 2.8% 令和 8 年 6 月 1 日時点目標 3.0% 令和 9 年 6 月 1 日時点目標 3.0% 令和 10 年 6 月 1 日時点目標 3.0% 令和 11 年 6 月 1 日時点目標 3.0% (参考)令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率 : 1.35% (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	【定着率】 令和 5 年 4 月 1 日以降採用職員※の採用後 1 年以内の定着率: 80%以上 ※正規職員及び会計年度任用職員(長期任用)

	(参考)令和 6 年 6 月 1 日時点の定着率：-% ※当該期間の新規採用(長期任用)なしのため 【不本意な離職者】 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、人事記録を元に、採用者の定着状況を把握・進捗管理。
3.キャリア形成	【障がい者が担当する職務の拡大】 毎年 1 項目の新たな職域を開拓する
取組内容	
1.障がい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。 ○障害者職業生活相談員として、総務課担当職員を選任する。 ○総務課に、組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、人事担当者、職場適応支援者、障がい福祉担当者等)を構築する。 ○組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。
(2)人材面	○全職員を対象とした障がい理解研修を実施する。 ○職場適応支援者を養成する。継続的に実施し、異動を経て全庁的に障がい者雇用への理解及び業務確立を図る。
2.障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現在勤務する、または今後採用する、障がい者の能力や希望も踏まえ、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、障がい者と業務の適切なマッチングができているか点検し、必要に応じて検討を行う。
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)職務環境	○採用した障がい者については定期的な面談等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。 ○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も、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○また、事務スペースの整備や支援ツールの導入等を随時検討し、必要に応じて可能な範囲で対応する。 ○障がい者雇用業務として切り出す際には、業務のマニュアル化を積極的に行う。

(2)募集・採用	○職員の配置及び業務の状況を鑑みながら、正規職員、会計年度任用職員の障がい者募集及び採用を継続的に行う ○募集にあたり、障がいの種類を限定した募集を行わない。また、自力通勤や介助なしでの業務遂行を応募条件としない。 ○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、チャレンジ雇用などを柔軟に取り入れ、個々の適性を見極めた採用に努める。 ○その他記載のない事項についても、合理的配慮の提供を検討する。
(3)働き方	○会計年度任用職員については、柔軟な勤務日数及び時間を設定し、体調の変動などを考慮して、年度中途でも面談等により勤務条件の変更を可能とする。 ○時間単位の年次休暇及び特別休暇などの各種休暇利用を促進する。
(4)キャリア形成	○正規職員、会計年度任用職員を問わず、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、その内容や各職場において求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○会計年度任用職員については、任期終了まで残り3か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う(必要に応じ外部の支援機関も交え、面談実施や書面作成を行う)ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。 ○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を受講できる機会を設ける。
(5)その他の人事管理	○毎月1回の定期的な面談の設定およ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。 ○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ものをいう。)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組みを行う。
4.その他	
	○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。