

白馬村障害者活躍推進計画 第2期

- 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく計画

令和5年3月

白馬村長

白馬村教育委員会



I 総論

1 はじめに

白馬村では、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 7 条の 3 に基づき、令和 2 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日の 3 年間を計画期間とし、第 1 期白馬村障害者活躍推進計画を策定しました。

第 2 期計画では、第 1 期計画における取組の課題を踏まえ、障害特性への理解促進、職務メニュー等の多様化、職員や職場へのサポートの充実に取り組むことで、障害のあるなしにかかわらず多様な人材が混ざり合って活躍できる、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進します。

2 計画期間

令和 3 年 6 月の障害者雇用率算定の際に、法定雇用率の 0.1%引き上げの対応や、障害者である職員の定着率等のデータを収集し、整理・分析したうえで計画へ反映させる必要があることから、計画は、令和 5 (2023) 年度から令和 7 (2025) 年度までの 3 年間を計画期間とします。

3 計画策定と進捗管理についての周知・公表

策定又は改定を行った計画は、Web21 掲示板において、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、計画の進捗管理について、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を年度ごとに取り纏めます。



Ⅱ 計画目標

1. 障害者実雇用率（採用に関する目標）

2. 6 %以上（令和6年6月1日時点）

状況（参考）

1. 31%（令和元年6月1日）

1. 79%（令和2年6月1日）

1. 68%（令和3年6月1日）

2. 雇用障害者数

在籍する雇用障害者数が前年度を下回らないこと

状況（参考）

2人（令和元年6月1日）

3人（令和2年6月1日）

3人（令和3年6月1日）

【評価方法】 毎年 of 任免状況通報により、把握・進捗管理を行う。

障害者雇用率を算定するにあたっては、短時間勤務（週 20 時間以上 30 時間未満の労働時間）職員以外の重度の身体・知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度でない身体・知的・精神障害である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして、0.5カウントとしています。ただし、精神障害者である短時間勤務職員であっても、次のいずれかに該当する方については、1人とカウントしています。

①雇用されてから3年以内の方

②精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方



Ⅲ 障害者採用状況等の現況

1. 障害者採用選考の実施状況

村では、平成26年度から、知的障害者を非常勤職員として任用し、庁内業務を通じて訓練を積むことで一般就労を目指す、チャレンジ雇用を実施してきました。

2. 障害者雇用率の状況

| | 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数 | 障害者数 | 実雇用率 | 不足人数 |
|----------|----------------------|------|-------|------|
| 令和元年6月1日 | 153人 | 2人 | 1.31% | 1人 |
| 令和2年6月1日 | 168人 | 3人 | 1.79% | 1人 |
| 令和3年6月1日 | 179人 | 3人 | 1.68% | 1人 |

3. 職場定着の状況

(1) 障害者である職員（常勤職員）の定着状況

採用後の定着率 100%

(2) 障害者である職員（会計年度任用職員）の定着状況

採用1年後の定着率 100%

※ 障害者の活躍を推進する際、採用の拡大だけでなく、職場でのサポート等により安定して勤務できる環境づくりが大切です。障害者の職場定着率は、民間では次表のとおりとなっており、職場定着率を高める工夫も必要と考えられます。

※

| | 障害種別1年後の職場定着率 |
|-------|---------------|
| 身体障害者 | 60.8% |
| 知的障害者 | 68.0% |
| 精神障害者 | 49.3% |
| 発達障害者 | 71.5% |

身体障害者 68.0%（「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29(2017)年、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）による。）



IV 障害者の活躍推進に関する取組

1. 活躍を推進する体制整備

これまでの雇用状況を踏まえ、分野ごとに次のとおり取組を進めます。

(1) 活躍を推進する体制整備

- 障害者雇用推進者に総務課長を選任する。(令和2年4月に選任済)
- 障害者職業生活相談員(総務課総務係長)を中心に障がい者活躍を推進する体制を整える。

障害者職業生活相談員と障がい者在籍部署の係長職、在籍障がい者と月1回程度情報交換を行う。

基本的には、メール・面談等による情報交換とするが、必要に応じて会議を開催する。

(2) 関係機関との連携

- 障がい者雇用や障がい者の担当する職務については、就業支援センターや福祉作業所と情報交換を行い、雇用促進・職務拡大に努める。
- 国施策の動向、国主催研修等については、長野労働局、大町公共職業安定所と連携し、情報収集に努める

(3) 人材面について

- 障害者職業生活相談員に選任された者について、長野労働局等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習、その他研修等を受講させ、在籍障がい者からの相談に対し有意義な助言等をできる人材育成を行う。
- 学習会等を開催し職員が「障がい」について理解をする機会を設ける。
- 総務課が実施する、新規採用職員研修において、障害者差別解消等に係る研修を実施し、障害理解の促進を図る。

2. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場の環境について

- 在籍障がい者は10月面談の際に、業務のマッチングについて点検を実施する。
- 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、遂行可能な職務の選定及び創出について検討する。



(2) 募集と採用について

- 募集に当たっては、村ホームページ・広報はくばにて周知するとともに、関係機関にも直接情報提供を行う。
- 関係機関からの要望により、随時、職場見学を実施する。
- 試験時の席配置、試験問題の文字拡大等、本人の障がいの程度に応じ可能な限り配慮する。
- 募集・採用時に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。
 - ・「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。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方について

- 会計年度任用職員については、週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満程度の勤務から開始し、定期的に様子を見ながら勤務時間を延長するなど、柔軟に勤務時間を設定する取組を行う。
- 個別の障害の状況に応じて、時間単位又は半日単位の年次有給休暇等の各種制度の活用を促進する。また、常勤職員においては、時差出勤等の柔軟な時間管理制度の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- 面談の際本人のキャリアデザインを確認する。
- 研修希望調査を行い、本人の希望とキャリアデザインを踏まえた研修の機会を与える。

(5) その他の人事管理

- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、業務によって疾病を増悪させることなどが無いよう、必要に応じて産業医からの助言・指導を受け、就業上の配慮を行うと共に職場環境改善の取組を行う。

(6) その他

- 国等による障害者就労支援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害者就労支援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。