

白馬村障害者活躍推進計画 第3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8年4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 年度から令和 4 年度の 3 年間を計画期間として、第 1 期白馬村障害者活躍推進計画を策定し、令和 5 年度から令和 7 年度までの 3 年間を、第 2 期計画として改定しました。

第 3 期計画では、第 2 期計画における取組の課題を踏まえて、障がい者を対象とした採用や障がいのある職員が働きやすい環境づくり、障がい特性・個性に応じた能力発揮の推進等、障がい者雇用に継続的に取り組むものとします。

2 計画期間

計画は、令和 8 (2026) 年度から令和 10 (2028) 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

計画は、白馬村役場グループウェアにおいて、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まとめます。



Ⅱ 計画目標

1 障がい者実雇用率（採用に関する目標）

3. 3%以上（令和7年6月1日時点の数値以上）

状況（参考）

2. 22%（令和5年6月1日）

1. 44%（令和6年6月1日）

3. 29%（令和7年6月1日）

2 雇用障がい者数

在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らないこと

状況（参考）

4人（令和5年6月1日）

3人（令和6年6月1日）

6人（令和7年6月1日）

【評価方法】 毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行う。

障がい者実雇用率と雇用障がい者数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・知的障がい者については、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・精神障がい者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、精神障がい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 障がい者採用状況等の現況

1 障がい者採用選考の実施状況

村では、平成26年度から、知的障がい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。令和7年度現在、身体・知的・精神といった各種重度障がい者からそれ以外の方まで、主に会計年度任用職員として採用しています。

2 障がい者雇用率の状況

区 分	法定雇用障がい者数の算定の基礎となる職員数	障がい者数	実雇用率	不足人数
令和5年6月1日	180人	4人	2.22%	0人
令和6年6月1日	208人	3人	1.44%	1人
令和7年6月1日	183人	6人	3.29%	0人

※令和8年7月から法定雇用率は現行の2.8%から3.0%に引き上げられます。

3 職場定着の状況

(1) 障がい者である職員（一般職）の定着状況

採用後の定着率 100%

(2) 障がい者である職員（会計年度任用職員）の定着状況

採用1年後の定着率 100%

※ 障がい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。障がい者の職場定着率は、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。

区 分	障がい種別1年後の職場定着率
身体がい害者	60.8%
知的がい害者	68.0%
精神がい害者	49.3%
発達がい害者	71.5%

身体障がい者 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 障がい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、在籍障がい者と必要に応じて情報交換を行う。基本的にはメール・面談等による情報交換とするが、会議を開催することもできる。

(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、障害者就業・生活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の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、障がい者差別解消等に係る研修を実施し、障がいへの理解の促進を図る。

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

- 必要に応じて、在籍障がい者の業務のマッチングについて点検を実施する。
- 身体障がい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・広報はくばで周知するとともに、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

- 会計年度任用職員の勤務時間等については、できるだけ週所定労働時間 30 時間を確保しつつ、本人の希望を聞き様子も見ながら、柔軟に設定する取組を行う。
- 個別の障がいの状況に応じて、年次有給休暇や療養休暇等の各種制度の活用を促進する。

(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、業務によって疾病を増悪させることなどがないう、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等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。