

鳴沢村障害者活躍推進計画

機関名	鳴沢村
任命権者	鳴沢村長
計画期間	令和7年4月1日から令和10年3月31日まで（3年間）
鳴沢村における障害者雇用に関する課題	鳴沢村においては、令和2年4月より新たに障害者雇用を行い、現在に至るまでに障害者2名を採用している。これにより現状国が定める法定雇用率を達成している。しかしながら、該当職員の年齢も高齢層であることに加え、障害者1名の変動が数値に大きく影響してしまい、法定雇用率を下回る可能性がある。また、障害者雇用率が令和8年7月以降に100分の3.0まで引き上げられることや障害者に限らず一般職員の採用自体も年々難しくなっており、職員の定着性などの課題も多い。障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、本計画を策定することとする。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の障害者法定雇用率以上 「職員数×障害者法定雇用率＝採用に必要な人数」 「採用者数÷職員数×100＝実雇用率」 法定雇用率令和6年4月1日以降：2.8％ 令和8年7月1日以降：3.0％（予定） 【参考】令和6年6月1日時点の実雇用率：3.48％ （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	・障害者雇用を行い法定雇用率を達成する。 ・不本意な離職者を極力生じさせない ※採用後、障害者である職員の定着状況データを把握予定
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	
	○障害者雇用推進者として人事の主管である総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3箇月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害者である常勤職員・会計年度任用職員等に広く意見等を聴取し、障害者職員の定着率向上に努めます。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○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、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○定期的な面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○身体障害等の状況により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、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	○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等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。 ○必要な措置を講ずるに当たっては、障害者からの要望も踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に行うものとする。
	(2) 募集・採用	○障害者の採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、応募者の障害特性に配慮した選考方法や職務の選定に努める。 ○障害者の募集・採用に当たっては、次の取り扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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	○障害者の要望を踏まえ、柔軟な働き方を提案する。 ○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休暇や傷病休暇などの各種休暇制度の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○人事評価制度を実施し面談等によりそれぞれのキャリア形成を図っていく。また職務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、状況の把握及び体調に配慮を行う。 ○中途障害者(在職中に疾病又は事故等により障害者となった者をいう。)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の推進等に関する法律(平成24年法律第50号)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。