

# 障がい者活躍推進計画

令和5年7月

山形村

## 目次

### I 策定にあたって

- 1 策定趣旨
- 2 計画期間
- 3 周知・公表

### II 障がい者雇用率の状況

### III 障がい者の活躍推進に向けた取組

- 1 推進体制の整備
- 2 職務の選定・マッチング等
- 3 職場環境の整備
- 4 職員の採用・育成等

### IV 数値目標

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

## I 策定にあたって

### 1 策定趣旨

当村では、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画(以下「障がい者活躍推進計画」という。)」を作成することとされました。

そこで、障がいを持つ職員が特性や個性に応じて能力を発揮できるよう「障がい者活躍推進計画」を策定しました。

本計画のもと、全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、障がい者目線に立って取り組んでまいります。

### 2 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 3 周知・公表

策定した計画は、全ての職員に周知するとともに、村のホームページへ掲載して公表します。計画の改定を行った際も同様に、周知、公表します。

また、取組状況や目標の達成状況についても、村のホームページを通じて公表します。

## Ⅱ 障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

当村の令和5年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

機関名	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
山形村	2.6%	70 人	0人	0.0%
山形村教育委員会		95 人	1人	3.2%

## Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

### 1 推進体制の整備

#### (1) 庁内検討体制

##### ア 職場環境の確認

職員にとって働きやすい職場環境になっているか、毎年度、職員安全衛生委員会において把握・検証します。

##### イ 職員面談等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対する面談等を実施し、意見を取組へ反映します。

#### (2) 相談先の確保等

##### ア 「障害者職業生活相談員」の配置

総務課に「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。

##### イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

##### ウ 障がいに関する理解の促進及び啓発

障がい者が配属されている職場を中心に年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又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」の受講案内を行い、参加を募ります。

## 2 職務の選定・マッチング等

### (1) 職場説明会の実施

村役場で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による職場説明等の機会を設けます。

### (2) 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による年3回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

## 3 職場環境の整備

### (1) 施設の整備

障がいの特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

### (2) 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

## 4 職員の採用・育成等

### (1) 障がい者採用の取組

#### ア 募集案内時の対応

村のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

募集採用に当たっては、以下の取扱いは行わないこととします。

- ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。
- ・「自力で通勤できること」といった条件を設定すること。
- ・「介助なしで業務遂行が可能」といった条件を設定すること。
- ・「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こと。
- ・特定の支援機関からのみの受入れを実施すること。

#### イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、試験時間の延長など、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

## (2) キャリア形成に向けた取組

### ア 研修を通じた能力向上

通信教育講座や、各課主体の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

### イ 研修受講にあたっての配慮

聴覚障がい者について音声文字化ソフトを使用し、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

## (3) 多様で柔軟な働き方の推進

### ア 時差出勤の活用

職員の労働時間を短縮し、健康維持を図ることにより、公務能率の維持向上に資するため、時差出勤制度を活用します。

### イ 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

## (4) 人事異動等における配慮

所属の管理監督者による面談や人事担当者との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、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

## IV 数値目標

項目	機関名	現状 (令和5年6月1日)	目標(期限) (令和9年6月1日)
障がい者雇用率	山形村	0.0%	3.0%
	山形村教育委員会	3.2%	3.2%