

宇検村障害者活躍推進計画

令和8年4月1日

機関名	宇検村
任命権者	宇検村長
計画期間	令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間）
宇検村における障害者雇用に関する課題	○宇検村において、令和7年6月1日現在の法定雇用率は2.02%であり、地方公共団体の法定雇用率2.8%を下回っているが、法定雇用障害者数は基準値となる2人を達成している。しかしながら、今後法定雇用率が引き上げられることを踏まえると積極的な障害者の採用活動が必要であること、また、採用した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。
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日時点の法定雇用率以上 （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	○周囲の障害理解を進め、職場環境等を原因とする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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗状況管理。
③ 満足度に関する目標	○障害のある職員（新規採用を除く）に対し、面談等により課題の把握や進捗管理を行う。
④ キャリア形成に関する目標	○障害のある職員の希望や障害特性に考慮し、適性に合った職務を選定する。 （評価方法）人事評価や職員申告書における面談等を行い、人事記録をもとに把握・進捗管理。
取 組 内 容	
1. 障害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の選任義務が生じた場合には、3カ月以内に選任する。 ○障害者の職員についての相談窓口については、保健福祉課の障害福祉担当者及び総務課の人事担当者が連携をとり相談窓口となり、必要に応じて所属長及び総務課長に報告することとする。
（2）人材面	○障害者職業生活相談員に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「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。 ○障害者が配属された部署の職員を中心に、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、参加を募る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。） ○全職員を対象として、障害に関する理解促進や啓発のための職員研修を行う。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○採用又は部署移動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングをできているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p> <p>○障害等により従来の業務遂行が困難となった等相談があった場合は労働局等関係機関に相談しつつ、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。</p>
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	<p>○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者から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。</p>
(2) 募集・採用	<p>○募集にあたり、庁内業務の整理や業務の洗い出し、課題把握に努める。</p> <p>○障害特性に配慮した選考方法を講ずるとともに、職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たり、以下の取り扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・「自力で通勤できること」といった条件を設定する。 ・「介助者なしで業務遂行が可能」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。 ・特定の就労機関からのみ受け入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○各種休暇制度など福利厚生について周知するとともに、通院や体調の変化に合わせた就業に配慮します。</p>
4. その他	
	<p>○国等による障害者就労支援施設等からの物品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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。</p> <p>○障害者就労支援施設等における民需拡大を推進するため、当該施設等が生産・加工・制作した物品を販売する場所として庁舎の一部を提供します。</p>