

第2次朝日村障害者活躍推進計画

機関名	朝日村
任命権者	朝日村長
計画期間	令和7年4月1日～令和11年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	朝日村においては、職員総数が100人未満の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っておらず、組織的な体制整備は特段行っていない状況である。加えて、令和8年7月の法定雇用率引き上げへの対応が必要であり、採用、定着、職務環境の整備、職員の障害理解促進など、多角的な取組が求められている。 小規模機関の特性を踏まえながら、限られた資源の中で実行可能な体制整備と取組を進めることが課題である。
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 令和6年4月以降 2.8% 令和8年7月以降 3.0% （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：1.61% （評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年度末、人事記録等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	前年度を上回る （評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者に対し、ヒアリングまたはアンケート調査等を実施し、把握・進捗管理。
④ キャリア形成に関する目標	障害者が担当する職務の拡大 （評価方法）障害者の毎年度、人事記録、本人面談等を元に状況の把握・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。 ○管理職及び機関の定員管理を担当する部署の責任者等で総務課長が指名する職員を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、毎年度、計画の実施状況を把握・検証する。 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を含めて共有する。

(2) 人材面	○組織内の人的サポートに選任された者について、必要な講習等を受講させる。 ○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者等の意見を踏まえ、適宜、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○配置している部署の責任者と定期的に面談を行い、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。
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	○障害者からの要望を踏まえ、障害者が就労しやすい環境への配慮のほか、利用しやすい環境整備を検討する。 ○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。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの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。
(2) 募集・採用	○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定の工夫に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○職務に応じて可能な限り、テレワーク勤務や時差通勤などの柔軟な勤務制度の利用を促進する。 ○各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望を面談等により把握し、その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。 ○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、状況把握・体調配慮を行う。 ○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

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。