

美浦村障がい者活躍推進計画

【第2期】

《計画期間 令和7年度～令和11年度》

令和7年3月



目 次

I. 基本的事項	1
1. 計画策定の主旨	
2. 策定主体	
3. 計画の期間	
4. 周知・公表	
5. 障がい者の範囲	
6. 美浦村における障害者雇用に関する課題	
II. 計画の目標	3
1. 採用に関する目標	
2. 定着に関する目標	
3. 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標	
III. 取組内容	4
1. 障がい者の活躍を推進する整備体制	
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選出	
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
4. その他	

【表記の方法について】

本計画中で用いる「障害」の表記については、法令及び制度、固有名詞等を除き、「障がい」を用いています。

I 基本的事項

1. 計画策定の主旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正が行われ、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、「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」を策定することが義務付けられました。

これを受け、本村では令和2年3月に「美浦村障がい者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用率の達成と障がい者である職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んできました。

令和6年度末で計画期間の終期を迎えることから、障害者雇用における動向の変化を加味した「美浦村障がい者活躍推進計画（第2期）」を策定するものです。

2. 策定主体

本村では、各任命機関を含めた美浦村全体で障がい者の活躍推進に向けた取り組みを進めるため、各任命権者の連名で計画を作成します。

なお、計画の実施にあたっては、各任命機関が自律的に取り組みます。

- ・機 関 名 美浦村、美浦村教育委員会
- ・任命権者 美浦村長、美浦村教育委員会教育長

3. 計画の期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日度（5年間）

4. 周知・公表

（1）職員に対する計画の周知

計画を策定又は改定した際には、イントラネット等を利用し、全ての職員に対し周知します。

（2）公表

計画を策定又は改定した際には、ホームページで公表します。

また、計画の取組状況や目標の達成等についても、毎年度公表します。

5. 障がい者の範囲

本計画の対象となる障がい者である職員とは、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に掲げる障がい者であり、具体的には、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいいます。

6. 美浦村における障害者雇用に関する課題

本村においては、特例認定を受けている美浦村教育委員会と合算して障がい者である職員の任免に関する状況の通報を行っておりますが、本計画の第1期期間（令和2年度～令和6年度）のうち、令和6年6月1日時点の任免状況通報により障害者雇用率が法定雇用率を下回ってしまいましたが、雇用活動の強化により令和6年12月には解消に至っています。

さらに、地方公共団体における障がい者の法定雇用率は、令和8年7月1日から3.0%に目標が引き上げられることとなり、会計年度任用職員を含めた積極的な採用活動を行っていく必要があります。

また、採用した職員が職場に定着し、長期にわたって活躍できるよう、その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、更なる体制整備や各種取組を進める必要があります。

Ⅱ. 計画の目標

1. 採用に関する目標

各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。

- ・令和6年4月1日から 2. 8%
- ・令和8年7月1日から 3. 0%

※障害者雇用促進法第42条第1項により特例認定を受けているため、村長部局と教育委員会の合算値となります。

【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。

2. 定着に関する目標

職場環境を理由とした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、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。

3. 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標

前年度と比較し、同等以上の水準を確保する。

【評価方法】

毎年実施する自己申告書の提出や、定期的な面談により把握・進捗管理を行う。

Ⅲ. 取組内容

1. 障がい者の活躍を推進する整備体制

(1) 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者として障害者人事担当者を選任することで、障害者雇用に関する責任体制を明確にし、障害者雇用の促進及び適正な雇用管理を行います。

(2) 障害者職業生活相談員の選任

総務課に障害者職業生活相談員を配置し、任命機関に関わらず障がいのある職員の職業生活全般についての相談窓口とします。

(3) 産業医等との連携

身体や心の健康相談として、産業医による相談の利用を促進します。

(4) 外部機関との連携

障害者雇用の推進にあたっては、必要に応じて茨城労働局やハローワーク、特別支援学校など外部機関との連携を図ります。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選出

(1) 毎年度実施している人事評価等により、職員本人の特性や能力、希望等を把握し、必要に応じて面談を行うなど、可能な範囲で業務との適切なマッチングを図っていきます。

(2) 新規採用職員については、採用前の面接を通して、本人の特性や能力、希望等を把握し、職務の選定及び創出について検討を行うものとし、可能な範囲で業務との適切なマッチングを図っていきます。

(3) 障がい状況の変化により、従来の業務遂行が困難となった障がい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します。

3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- ・基礎的な環境整備として、エレベータや多目的トイレ等の設備の適切な維持管理をします。
- ・障がいのある職員との面談や自己申告等による要望を踏まえ、より働きやすい職場環境の整備に取り組めます。
- ・新規に採用した障がい者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じます。
- ・予算を必要とする整備については、合理的配慮として可能な範囲で措置を講ずるよう努めます。
- ・措置を講じるに当たっては、障がい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します。

(2) 募集・採用

職員の採用にあたっては、厚生労働省が示している障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針等を踏まえたうえで対応します。

また、採用選考にあたっては、障がい者からの要望を踏まえ、可能な範囲で障がい特性に配慮した選考方法を工夫します。

①障がい特性に配慮した募集・採用の実施

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、又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
- ・介助者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
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

②会計年度任用職員としての採用

正規職員の採用に加え、弾力的な勤務時間（パートタイム）で勤務が可能な会計年度任用職員として障がい者を採用します。

なお、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の採用に努めます。

③年齢要件

年齢要件の拡大に努めます。

（３）働き方

- ・年次有給休暇や各種休暇が取得しやすい働き方を促進します。
- ・パートタイム会計年度任用職員については、障がいの特性に配慮した柔軟な勤務形態を促進します。

（４）キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、階層別研修や実務研修等、計画的な能力向上を図り、キャリア形成に努めます。

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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。
- ・必要に応じて茨城労働局、ハローワークや特別支援学校等の関係機関と連携体制を構築し、情報の共有を図っていきます。