

村田町障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月
村 田 町 長
村田町教育委員会

1 計画策定の趣旨

村田町では、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、障害者を対象とした採用試験の実施や、就労支援機関との連携など、障害者雇用の体制整備に全庁的に取り組んできました。

○これまでの現状と取組について

障害者雇用率

年度	障害者雇用率	法定雇用率	不足人数
令和元年度	2. 1 9 %	2. 5 %	0 人
令和 2 年度	2. 5 1 %	2. 5 %	0 人
令和 3 年度	2. 5 3 %	2. 6 %	0 人
令和 4 年度	2. 6 2 %	2. 6 %	0 人
令和 5 年度	2. 5 6 %	2. 6 %	0 人
令和 6 年度	2. 1 2 %	2. 8 %	1 人

令和元年度から令和 5 年度までは、障害者雇用促進法第 4 3 条第 1 項で定められた障害者雇用の法定雇用率に達していませんが、法定雇用障害者数に不足は生じていませんでした。

令和 6 年度からは法定雇用率に達していないことに加え、今後、雇用率の更なる引き上げが予定されています。

障害者の職員の任用状況

年度	正職員 () うち新規採用	会計年度任用職員 () うち新規採用
令和元年度	1 人 (0 人)	2 人* (0 人)
令和 2 年度	1 人 (0 人)	2 人 (0 人)
令和 3 年度	1 人 (0 人)	2 人 (0 人)
令和 4 年度	1 人 (0 人)	2 人 (0 人)
令和 5 年度	1 人 (0 人)	2 人 (0 人)
令和 6 年度	2 人 (0 人)	1 人 (0 人)

※令和元年度は、会計年度任用職員制度施行前の臨時職員としての任用です。

本町では、障害者雇用促進法第36条の2を踏まえ、障害者を対象に正職員としての職員採用試験を実施してきました。受験可能年齢の引き上げ、受験者の障害特性に応じた個別の配慮などを行ってきましたが、採用には至りませんでした。

さらに障害者の多様な任用形態を確保するため、会計年度任用職員（制度施行前の臨時職員を含む）としての採用を毎年度実施してきました。個別に業務内容や就労時間について面談を行い、それぞれの障害特性に応じた勤務条件により雇用してきました。

また障害者の職員の職業生活における活躍を推進するため、人事担当職員が「障害者職業生活相談員」の資格認定講習カリキュラムを受講し相談に当たっているほか、必要に応じて産業医による健康相談、臨床心理士による相談事業を実施してきました。

組織として、障害者の職員への理解促進と支援につながるよう、令和3年度には障害者雇用職員として勤務する県内市町村職員の方を迎え、職員研修を行いました。

今後は多様な人材を組織に受け入れ、それらすべての人々の多様性を生かしつつ、最大限に自己の能力を発揮できると感じられるよう組織が変化することで、組織の成長と個人の幸福に寄与するダイバーシティ&インクルージョン（ダイバーシティ・マネジメント）の観点からも、障害者の職員が、その能力や適性を生かしながら能力を発揮することで、職業生活における自己実現や多様な視点による課題解決につながります。そして組織全体として、障害者の職員への合理的配慮をもってすべての職員が働きやすい環境づくりに取り組むことは、障害の有無に関わらず、多くの職員にとっても能力を発揮しやすい職場環境となります。

これらを踏まえ本計画では、障害者雇用の促進を図り、障害者の職員の職業生活での更なる活躍を推進し、組織力を向上させることを目的として策定します。

2 計画策定主体

村田町

村田町教育委員会（特例認定機関）

※計画（目標・施策等）は、すべて村田町及び村田町教育委員会で共通のものとします。

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

4 計画に係る検討体制

- ・障害者の職員に対する聞き取り及び調査等
- ・障害者の職員の上司・同僚等への意見聴取
- ・職員団体の意見聴取
- ・地域の就労支援機関（公共職業安定所・就労移行支援事業所等）との連携

5 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 of 任免状況通報により把握・進捗管理する。

※村田町・村田町教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。

(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ようにする。

評価方法：毎年度末、人事記録や聞き取り等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【ワーク・エンゲージメント（仕事へ積極的関与の状態）】

60% （参考：令和元年度～令和5年度 平均50%）

【満足度の全体評価】

70% （参考：令和元年度～令和5年度 平均50%）

評価方法：毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、調査を実施し把握・進捗管理する。

(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】

本人の希望を踏まえ、毎年度1項目の新たな職域を開拓する。

評価方法：毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理する。

6 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及び教育総務課長を引き続き選任する。
- ・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（宮城労働局、大河原公共職業安定所、その他、障害者が利用している支援機関等）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、関係者間で共有する。
- ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行っていく。

②人材面

- ・障害者が配属されている部署の職員を中心に、宮城労働局が開催する「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）。
- ・人事異動等を見据え、宮城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し、資格認定者を増やしてゆく。

(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や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に2回以上、職務整理表や組織内のヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ・新規採用または部署異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

- ・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

採用にあたり、障害者の要望等を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫するとともに、重度障害者及び知的・精神障害者の積極的な採用に努める。

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、また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

- ・時間単位の年次有給休暇をはじめ、各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

- ・本人の希望も踏まえつつ、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

- ・健康対策として、障害者の職員が希望する場合、産業医や臨床心理士による面談の機会を設ける。
- ・中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、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。
- ・障害者の職員が希望する場合、就労支援機関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。