

千早赤阪村障がい者活躍推進計画

令和8年3月 改定

千早赤阪村

目次

I	千早赤阪村障がい者活躍推進計画について	1
	1. 計画策定の趣旨	
	2. 計画の策定主体	
	3. 計画期間	
	4. 計画の周知	
	5. 取組状況の公表	
II	千早赤阪村障がい者活躍推進計画	3
	1. 策定主体	
	2. 課題	
	3. 採用に関する目標	
	4. 職場の定着状況	
	5. 取組	
III	千早赤阪村教育委員会障がい者活躍推進計画	5
	1. 策定主体	
	2. 課題	
	3. 採用に関する目標	
	4. 取組	
IV	千早赤阪村議会事務局障がい者活躍推進計画	6
	1. 策定主体	
	2. 課題	
	3. 採用に関する目標	
	4. 取組	
V	千早赤阪村選挙管理委員会事務局障がい者活躍推進計画	7
	1. 策定主体	
	2. 課題	
	3. 採用に関する目標	
	4. 取組	

VI 千早赤阪村農業委員会事務局障がい者活躍推進計画	8
1. 策定主体	
2. 課題	
3. 採用に関する目標	
4. 取組	

I 千早赤阪村障がい者活躍推進計画について

1. 計画策定の趣旨

令和元年6月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」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、障がい者の活躍を持続的に推進するため「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づけられました。

これを受け、千早赤阪村においては本計画を令和3年3月に策定し、障がい者雇用や障がいのある職員が安心できる環境づくりに取り組んできました。

障がい者の雇用を進めるうえでは、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、「障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に定着するだけでなく、すべての障がい者がその障がい特性や個性に応じて能力を発揮できることを目指すことが必要です。

この度、令和7年度までの5年間の取組を踏まえ、千早赤阪村で働く障がいのある職員の更なる活躍に向けた環境整備等を推進し、「すべての職員が働きやすい職場づくり」に向けて本計画を策定するものです。

2. 計画の策定主体

本計画は、障がい者の活躍推進に向けた取組を進めていくため、次の各任命権者が策定するものです。

- (1) 千早赤阪村長
- (2) 千早赤阪村教育委員会
- (3) 千早赤阪村議会議長
- (4) 千早赤阪村選挙管理委員会
- (5) 千早赤阪村代表監査委員
- (6) 千早赤阪村固定資産評価審査委員会委員長
- (7) 千早赤阪村農業委員会

※ (5) 千早赤阪村代表監査委員、(6) 千早赤阪村固定資産評価審査委員会委員長については、(1) 千早赤阪村長が任命する職員が(5)(6)の事務を兼務していることから、計画の策定は行いません。

3. 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、必要に応じて計画の改定を行うものとします。

4. 計画の周知

本計画を策定又は改定を行った場合は、イントラネットに掲載するとともに、村ホームページに掲載し、公表します。

5. 取組状況の公表

数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等については、毎年度1回、村ホームページにて掲載し、公表します。

【用語】

なお、本計画では、法律上の名称や慣用的な表現などを除き、障害を「障がい」、障害者を「障がい者」、障害者職員を「障がいのある職員」と表記しています。

Ⅱ 千早赤阪村障がい者活躍推進計画

1. 策定主体

本計画の策定主体は、千早赤阪村長です。

2. 課題

千早赤阪村は、職員総数（常勤職員のみ）が100人未満の小規模な機関であり、障がい者に限定した募集・採用を行ったことはありません。

障がいのある職員が、若干名在籍していますが、特段、組織的な体制整備は行ってきていません。

令和8年3月1日現在において法定雇用率を満たす雇用（3.73%）となっていますが、今後、突然の退職によっては一時的に法定雇用率の維持が難しくなる場合があります。

特に、令和8年7月1日から法定雇用率は3.0%に引き上げられることとなり、持続的・安定的に法定雇用率を達成する責務があるため、更なる体制整備や各種取組が必要であり、会計年度任用職員を含めた採用を進めていくことが必要です。

3. 採用に関する目標

法定雇用率を維持します。

4. 職場の定着状況

障がいのある職員が安心できる環境づくり等を通じて、職場への定着を図ることが重要です。

平均勤続年数 22年5月（令和8年3月1日現在）

5. 取組

（1）障がい者の活躍を推進する体制整備

○障がい者雇用推進者として人事主管課長を選任します。

○障がい者職業生活相談員については、選任義務が生じた場合、速やかに選任します。

選任しようとする職員が資格要件を満たさない場合は、速やかに労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

○障がい者職業生活相談員を障がいのある職員の相談窓口とします。

○障がいに関する正しい知識を習得し、理解を深めるため、研修を受講させます。

（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障がいのある職員が安心して働き、能力を十分に発揮できるよう、職務の選定・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

○障がいのある職員に対して、勤務する上で必要とする配慮が十分か否か人事評価の面談等において聞き取りを行います。

○障がいのある職員が勤務する上で配慮が必要な場合は、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

○職員の募集・採用については、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」等の趣旨を十分に踏まえて対応します。

(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に関する法律（平成24年法律第50号）」に基づく障がい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。

Ⅲ 千早赤阪村教育委員会障がい者活躍推進計画

1. 策定主体

本計画の策定主体は、千早赤阪村教育委員会です。

2. 課題

千早赤阪村教育委員会事務局は、職員総数（常勤職員のみ）が20人未満の小規模な機関であり、障がい者に限定した募集・採用を行ったことはありません。

令和3年3月の策定以降、障がいのある職員が在籍したことはなく、特段、組織的な体制整備は行ってきていません。

3. 採用に関する目標

障がい者の雇用推進について理解を促進します。

4. 取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障がい者雇用推進者として人事主管課長を選任します。
- 障がい者職業生活相談員については、選任義務が生じた場合、速やかに選任します。選任しようとする職員が資格要件を満たさない場合は、速やかに労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障がい者職業生活相談員を障がいのある職員の相談窓口とします。
- 障がいに関する正しい知識を習得し、理解を深めるため、研修を受講させます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員が安心して働き、能力を十分に発揮できるよう、職務の選定・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

- 障がいのある職員に対して、勤務する上で必要とする配慮が十分か否か人事評価の面談等において聞き取りを行います。
- 障がいのある職員が勤務する上で配慮が必要な場合は、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- 職員の募集・採用については、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」等の趣旨を十分に踏まえて対応します。

(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に関する法律（平成24年法律第50号）」に基づく障がい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。

IV 千早赤阪村議会事務局障がい者活躍推進計画

1. 策定主体

本計画の策定主体は、千早赤阪村議会議長です。

2. 課題

千早赤阪村議会事務局は、職員総数（常勤職員のみ）が10人未満の小規模な機関であり、事務局が職員の募集・採用を行ったことはありません。

令和3年3月の策定以降、障がいのある職員が在籍したことはなく、特段、組織的な体制整備は行ってきていません。

3. 採用に関する目標

障がい者の雇用推進について理解を促進します。

4. 取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

○障がい者雇用推進者として人事主管課長を選任します。

○障がい者職業生活相談員については、選任義務が生じた場合、速やかに選任します。

選任しようとする職員が資格要件を満たさない場合は、速やかに労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

○障がい者職業生活相談員を障がいのある職員の相談窓口とします。

○障がいに関する正しい知識を習得し、理解を深めるため、研修を受講させます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○障がいのある職員が安心して働き、能力を十分に発揮できるよう、職務の選定・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

○障がいのある職員に対して、勤務する上で必要とする配慮が十分か否か人事評価の面談等において聞き取りを行います。

○障がいのある職員が勤務する上で配慮が必要な場合は、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

○職員の募集・採用については、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」等の趣旨を十分に踏まえて対応します。

(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に関する法律（平成24年法律第50号）」に基づく障がい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。

V 千早赤阪村選挙管理委員会事務局障がい者活躍推進計画

1. 策定主体

本計画の策定主体は、千早赤阪村選挙管理委員会です。

2. 課題

千早赤阪村選挙管理委員会事務局は、職員総数（常勤職員のみ）が10人未満の小規模な機関であり、事務局が職員の募集・採用を行ったことはありません。

令和3年3月の策定以降、障がいのある職員が若干名在籍していましたが、特段、組織的な体制整備は行ってきていません。

3. 採用に関する目標

障がい者の雇用推進について理解を促進します。

4. 取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障がい者雇用推進者として人事主管課長を選任します。
- 障がい者職業生活相談員については、選任義務が生じた場合、速やかに選任します。
選任しようとする職員が資格要件を満たさない場合は、速やかに労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障がい者職業生活相談員を障がいのある職員の相談窓口とします。
- 障がいに関する正しい知識を習得し、理解を深めるため、研修を受講させます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員が安心して働き、能力を十分に発揮できるよう、職務の選定・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

- 障がいのある職員に対して、勤務する上で必要とする配慮が十分か否か人事評価の面談等において聞き取りを行います。
- 障がいのある職員が勤務する上で配慮が必要な場合は、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- 職員の募集・採用については、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」等の趣旨を十分に踏まえて対応します。

(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に関する法律（平成24年法律第50号）」に基づく障がい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。

VI 千早赤阪村農業委員会事務局障がい者活躍推進計画

1. 策定主体

本計画の策定主体は、千早赤阪村農業委員会です。

2. 課題

千早赤阪村農業委員会事務局は、職員総数（常勤職員のみ）が10人未満の小規模な機関であり、事務局が職員の募集・採用を行ったことはありません。

令和3年3月の策定以降、障がいのある職員が在籍したことはなく、特段、組織的な体制整備は行ってきていません。

3. 採用に関する目標

障がい者の雇用推進について理解を促進します。

4. 取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

- 障がい者雇用推進者として人事主管課長を選任します。
- 障がい者職業生活相談員については、選任義務が生じた場合、速やかに選任します。選任しようとする職員が資格要件を満たさない場合は、速やかに労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障がい者職業生活相談員を障がいのある職員の相談窓口とします。
- 障がいに関する正しい知識を習得し、理解を深めるため、研修を受講させます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がいのある職員が安心して働き、能力を十分に発揮できるよう、職務の選定・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

- 障がいのある職員に対して、勤務する上で必要とする配慮が十分か否か人事評価の面談等において聞き取りを行います。
- 障がいのある職員が勤務する上で配慮が必要な場合は、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- 職員の募集・採用については、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」等の趣旨を十分に踏まえて対応します。

(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に関する法律（平成24年法律第50号）」に基づく障がい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。