

# 障害者活躍推進計画

第2期計画 令和7年4月 策定

御嵩町役場

## 1. 策定趣旨

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法という」）の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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みに関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

当町は、令和元年6月1日時点で、法定雇用率を達成していましたが、当時の障害者雇用者の全てが会計年度任用職員であり、障害者雇用の推進に向け、障害者が活躍できる更なる取組を推進することが重要であると考え、「障害者活躍推進計画」を策定しています。

なお障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員に対し、職場全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

この度、計画期間が満了となることから、令和7年度から令和11年度までの5年間で新たな計画期間として、第2期計画を策定するものです。

## 2. 計画期間等

### ●計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）

### ●計画策定者及び主体

任命権者（御嵩町長、教育長）が策定し、互いに連携しあいながら全庁的な取組を推進します。

### ●周知・公表

策定又は改定を行った計画は、グループウェアにより職員に対して周知するとともに、町ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

## 3. 目標

前計画における採用実績は以下のとおりです。

目標採用数	1名
採用数	1名（正職員）※R6採用
	2名（会計年度任用職員） ※R4採用
計	3名

継続的に障害者採用を実施することで、安定した雇用確保を実現し、目標数を大きく上回ることができています。

しかしながら、法においては、障害者雇用率（法定雇用率）が設定されており、国及び地方公共団体の任命権者に係る障害者雇用率は、民間企業の法定雇用率よりも高く、自ら率先垂範して障害者の雇用を実行すべき立場にあるとされています。そして、令和8年7月以降はこれまで経過措置とされてきた率を上回る障害者雇用率となることから、より一層計画的な雇用確保及び働きやすい環境を整備することが必要です。

【障害者雇用率】

	～R8.6	R8.7以降
国及び地方公共団体	2.8% (4名以上)	3.0%
都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会	2.7% (1名以上)	2.9%

※（）内の数値は職員数に対して必要な障害者雇用数（換算数）

【町の現状値①：障害者雇用率及び換算人数】

	R6
御嵩町	3.14% (6名)
教育委員会	2.2% (1名)

※（）内の数値は職員数に対して換算した障害者雇用数

【町の現状値②：定着率（※R7.3.31時点）】

	採用1年後の定着率	採用3年後の定着率
御嵩町	正職員 100%	正職員 -%
	会計年度任用職員 100%	会計年度任用職員 100%
教育委員会	会計年度任用職員 100%	会計年度任用職員 100%

※「-」は採用後、3年に達する該当者がいないことを示しています。

現状は、必要雇用数を上回り、不本意な離職が発生していない状況ですが、今後も安定した雇用確保に努めていく必要があります。そこで、新たに目標を設定することで、より働きやすい職場環境を目指していきます。

## ●目標

### (1)採用に関する目標

- ・計画期間内に新たに1名以上の障害者の採用を目指す。

### (2)定着に関する目標

- ・不本意な離職を出さない

※不本意な離職とは、雇用期間満了の前に本人都合以外での離職を指す。

## ●取組内容

### (1)障害者の活躍を推進する体制整備

- ・障害者雇用推進者として総務課長を選任する。
- ・障害者である職員の相談窓口を設定し職員に対し周知する。
- ・障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（5名以上の常勤障害者雇用の場合）には、3か月以内に選任するとともに、当該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させる。

### (2)障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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。

### (3)障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・相談窓口への相談のほか、人事考課面接の際、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。
- ・募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
  - ①特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
  - ②自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
  - ④「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。

⑤特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(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に関する法律（平成24年法律第50号）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。

#### 4. 働き方

時間単位の年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進します。

必要に応じ、テレワーク勤務や早出遅出勤務等の制度利用を検討し、柔軟に環境整備ができる様、努めていきます。

また面談等により、本人の意向や健康状態等を確認しつつ、実務や自己能力向上のための研修に参加・実施します。

#### 5. 計画の見直し

計画期間内に社会情勢の変化や関連法令等の改正により、計画の見直しが必要と判断した場合には、適宜見直しを実施します。