

栄町障がい者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年4月

栄 町

栄町教育委員会

《目 次》

1 . 計画策定の趣旨	1
2 . 計画の策定主体	2
3 . 計画期間	2
4 . 実施状況の点検及び公表	2
5 . 障がい者雇用における現状と課題	3
6 . 目標	4
7 . 活躍を推進するための取組内容	4

1 計画策定の趣旨

平成30年に、国及び地方公共団体の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切に計上されていることが明らかとなり、法定雇用率を達成していない状況が浮き彫りになりました。

このため、令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」といいます。）が改正され、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ました。また、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に関する計画」を作成することとされました。

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、就業して同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい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すことが必要です。

これらを踏まえ、本町では令和2年度から令和6年度までを計画期間とする「栄町障がい者活躍推進計画」（以下「第一期計画」という。）を策定し、民間の事業主に対して率先垂範する立場として、法定雇用率の達成に加え、障がい者雇用を継続的に進め、障害のある職員の活躍の推進に関する施策を推進してきたところです。

第一期計画が令和6年度をもって終了することから、これまでの取組を踏まえ、次期計画となる「栄町障がい者活躍推進計画（第二期）」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画の策定主体

本計画は、町長及び教育委員会を合算した特例認定により障害者任免通報を行っていることから、町長部局及び教育委員会が連名で策定します。

任命権者	機関名
町長	町長部局
教育委員会	教育委員会

3 計画期間

本計画の計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

なお、計画期間内には、毎年度取組状況等を把握・検証し、必要に応じて見直しを行います。

4 実施状況の点検及び公表

(1) 本計画を策定し、又は変更を行った際は、庁内情報システム等を通じて職員に周知するとともに、ホームページ等で広く公表します。

(2) 本計画に基づく主な内容については、毎年度ホームページ等で広く公表します。

ア 目標の達成状況

- ① 採用に関する目標の達成状況
- ② 定着に関する目標の達成状況
- ③ 職場での満足度に関する目標の達成状況

イ 活躍を推進するための取組内容に関する事項

5 障がい者雇用における現状と課題

- (1) 町長部局と教育委員会を合わせた実雇用率が法定雇用率の2.8%を下回っていますが、実雇用者は5人で法定雇用者数は満たしています。

令和6年6月1日時点（重度加算含む）

	対象 職員数	法定 雇用率	実雇用率	障がい者 雇用者数	法定雇用 義務者数
町長部局	166.5人	2.8%	3.0%	5人	4人
教育委員会	41.5人	2.8%	0%	0人	1人
計	208人	2.8%	2.4%	5人	5人

※本町は町長部局及び教育委員会を合算した特例認定を受けています。

しかし、令和8年7月以降は、法定雇用率が3.0%へ引き上げられる予定であり、今後は障がいのある職員の定年退職等も見込まれることから、職員の定年延長も考慮しつつ、計画的に障がい者雇用を推進していきます。

また、正規職員としての任用だけでなく、様々な任用形態を活用する必要があります。

- (2) 様々な障がい特性に配慮した執務環境や職場介助の体制を確保する必要があります。

【例】

① 肢体不自由者

障害者用トイレ（本庁舎1階のみ）、事務室内の移動時の障害物（車いす利用等）、通勤への配慮（専用駐車場）などの物理的環境への配慮

② 聴覚障がい者

筆談や手話通訳者の配置など意思疎通への配慮

③ 内部障がいや精神障がい者

個人情報保護を保護したうえで職員の障がい特性などについての理解

6 目標

(1) 採用に関する目標

各年6月1日において、法定雇用率に基づく雇用者数を確保します。また、令和11年度までには実雇用率も上回るよう努めます。

そのために、職場全体で障がい者雇用の推進に関する理解を深めます。

さらに、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行い、適切に評価を実施します。

(2) 定着に関する目標

採用後1年間の定着率を100%とし、職場の働きづらさを理由とした不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

さらに、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行い、適切に評価を実施します。

(3) 職場での満足度に関する目標

計画初年度にアンケート等により実態に関するデータを収集し、以降は初年度の各項目結果を基準として、それを下回らないよう努めます。

7 活躍を推進するための取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

ア 町長部局の人事主管課長が障害者雇用推進者となり、法定雇用率以上を維持するため、障がい者採用を計画的に実施します。

イ 人事主管課において、随時職員の職業生活に関する相談や指導を行う「障がい者職業生活相談員」を適切に選任します。

ウ 業務上の指導等を行う職場の上司・同僚による日常的な配慮を行い、相談しやすい環境づくりに努めます。

エ 障害者差別解消法が改正され、令和6年4月1日より合理

的配慮が義務化されたことから、障がい者に対する正しい理解と配慮を講ずる必要があるため、職員研修を実施し、障がい者に対する正しい理解をした上で、受け入れ態勢を整える方法を身につけます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 新規に採用した職員については、本人の障がい特性を把握するため、採用後の数年間は重点的に本人や所属職員からの聞き取りを行うなど、能力を発揮するための環境の整備及び職務の選定に努めます。

イ 職員の配置換えについては、自己申告などに基づき、本人の障がい特性に適した職務を把握した上で行うよう努めます。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 執務環境

① 障がいのある職員の執務場所については、勤務しやすい基礎的な環境（スロープ、エレベーター、多目的トイレ及び専用駐車場等）に配慮します。

② 職員本人の要望を踏まえ、就労支援機器等の購入等を検討します。

購入等の例：車椅子対応事務机・ローカウンター・
難聴対応電話機 等

イ 募集・採用

① 採用試験においては、受験者が試験会場にて要望する事項に最大限配慮することに努めます。

② 募集・採用に当たっては、厚生労働省「障害者差別解消指針」「合理的配慮指針」及び人事院「合理的配慮指針」を踏まえ、以下の取扱いはしません。

・ 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」を条件に設定すること。
- ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れること。

③ その他の人事管理

- ・ 通院の必要がある場合については、通院の療養休暇等の取得に配慮します。

(4) 優先調達の推進

「栄町障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。