

令和 2 年 4 月 計画策定
令和 7 年 3 月 計画見直し

矢巾町障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月

矢巾町長
矢巾町教育委員会
矢巾町上下水道課

○ 計画策定の趣旨

令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、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、矢巾町においても障害者を対象とした職員採用を行っているが、本計画の策定により、障害のある職員を含むすべての職員が安心して仕事を継続できる職場環境づくりを目指すものである。

なお、令和2年4月に策定した計画の期間が終了することから、計画の見直しを行うものである。

○ 計画期間 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

○ 矢巾町における障害者雇用に関する課題

令和6年6月1日時点の障害者任免状況通報において、法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者はいないが、今後も障害者の積極的な雇用を推進していく必要がある。

<実績>

○ 採用に関する実績

障害のある職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率は以下のとおり

（各年6月1日時点）

	実雇用率（雇用障害者数÷算定基礎労働者数）
令和2年	目標 2.5%以上 実績 2.75%
令和3年	目標 2.6%以上 実績 2.94%
令和4年	目標 2.6%以上 実績 3.18%
令和5年	目標 2.6%以上 実績 2.61%
令和6年	目標 2.7%以上 実績 3.30%

【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握

<目標>

① 採用に関する目標

障害のある職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。町長部局以外の職員は、町長部局からの出向職員で構成されており、独自の職員の募集・採用は行っていない。

（各年6月1日時点）

	実雇用率（雇用障害者数÷算定基礎労働者数）
--	-----------------------

令和 7 年	目標 2.8%以上
令和 8 年	目標 2.8%以上
令和 9 年	目標 3.0%以上
令和 10 年	目標 3.0%以上
令和 11 年	目標 3.0%以上

【評価方法】

毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を実施

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ことを目標とする。

【評価方法】

毎年の任免状況通報時、人事記録等をもとに進捗管理を行うものとする。

<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。

町長部局以外の職員は、町長部局からの出向職員で構成されているため、障害者雇用推進者は、町長部局と同一の総務課長を選任する。

○ 組織内での人的サポート体制を整備するとともに、組織外の就労支援機関とも連携し、個人情報には十分に配慮しつつ、関係者間において情報を共有する。

○ 所属長及び人事担当は、人事異動があっても障害のある職員が安心して引き続き相談できるよう、相談内容については引継ぎを行う。

② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○ 現に勤務する障害のある職員が従来の業務遂行が困難となった場合、負担なく遂行できる職務の選定について検討する。

○ 障害のある職員は、所属長と定期的な面談を行い、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

○ 所属長は、障害のある職員の人事評価面談の際に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。

- 措置を講じるに当たっては、障害のある職員の要望を踏まえつつ、所属長は人事担当との相談等も含め可能な範囲内において適切に実施する。
- 適切に実施した内容や検討中の案件については、所属長が障害のある職員に対し定期的に進捗状況を説明する。
- 人事担当は、全職員を対象とした研修を行い、職場において合理的配慮の理解を深める。
- 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、又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。
- 障害のある職員の職場環境について、町職員全体の協議が必要なときは、矢巾町職員安全衛生委員会で協議することとする。

<その他>

- 職員においては障害者職業生活相談員の資格認定講習を積極的に受講し理解を深める。
- 障害者の働き方については、他市町村や障害者関係団体等と積極的に情報交換を行い、必要な措置を講じる。