

鯨ヶ沢町障がい者活躍推進計画（第2次）

令和7年4月

鯨ヶ沢町

－ 目次 －

I	基本的事項	1
1	計画策定の趣旨	
2	計画策定の主体	
3	計画の期間	
4	これまでの計画実施と課題	
II	計画の目標	2
1	採用に関する目標	
2	定着に関する目標	
III	取組内容	3
1	障がい者の活躍を推進する体制整備	
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
3	障がい者の職業能力の開発・向上	
4	障がい者の活躍を推進する環境整備・人事管理	
5	その他	

I 基本的事項

1 計画策定の趣旨

「障害者の雇用の促進等に関する法律」においては、「事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立する努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」（第5条）とされ、特に国及び地方公共団体は率先して障がい者を雇用する責務が明示されています。

さらに、令和元年6月の法改正により、地方公共団体の任命権者は、「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付けられました。

これを受け、当町においても職員全員が障がいの理解を深め、障がいのある職員の誰もが能力を発揮できる環境を目指し、令和2年4月に「鰯ヶ沢町障害者活躍推進計画」を策定しました。

最初の計画は計画期間を5年とし、令和6年度末で終期を迎えることから、令和7年4月から新たな計画期間を設定した「鰯ヶ沢町障がい者活躍推進計画（第2次）」（本計画）を策定しました。

2 計画策定の主体

障がい者の雇用の拡大や活躍推進に向けた取り組みを統一的に行うため、各部局各任命権者が連携して計画を策定します。

主体：鰯ヶ沢町、鰯ヶ沢町教育委員会

3 計画の期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日

※計画期間内においても、実施状況や社会情勢の変化に応じて必要な対策の実施を検討するなど、状況に応じて見直しを行います。

4 これまでの計画実施と課題

当町では令和2年4月に策定した鰯ヶ沢町障害者活躍推進計画に基づき障がい者の雇用推進のための体制整備や環境整備を行ってきました。令和3年5月にはバリアフリー化された新庁舎が開庁し環境面での整備が充実する一方で、新たな障がい者の雇用はなく令和5年度末を除く期間で法定雇用率の達成には至りませんでした。そのため、障がい者雇用

の理念に沿った雇用の実現を目指し、障がいのある職員の採用活動を積極的に行うとともに、障がいのある職員が能力を発揮し職場に定着していけるような環境整備や支援を行うことが重要となる。

Ⅱ 計画の目標

1 採用に関する目標

毎年（6月1日）の法定雇用率を達成する。

2 定着に関する目標

職場環境等を起因とする不本意な離職者を生じさせないようにする。

Ⅲ 取組内容

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

（１）組織面

- ・障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。
- ・障がい者職業生活相談員の選任義務の有無にかかわらず、障がい者職業生活相談員として人事担当職員を選任し、障がい者相談窓口業務の充実を図る。

（２）人材面

- ・障がい者職業生活相談員に選任された者に、障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- ・障がい者相談窓口担当部署において、障がい者職業生活相談員を含む職員に対して厚生労働省等が開催する講習会等へ積極的に参加させる。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・障がいのある職員の特性、能力や配慮が必要な事項等を把握し、配属先の体制を整え負担なく遂行できる職務の選定を行います。
- ・会計年度任用職員については、採用後に障がいの特性に応じた業務のマッチングを柔軟に行い、必要に応じて勤務形態の調整を行う。

3 障がい者の職業能力の開発・向上

- ・障がいのある職員の能力をより発揮し活躍できるよう、障がい特性を踏まえて業務を選定し、多様な業務に取り組むなど人材育成の観点から、能力の開発・向上の機会を広げる。

4 障がい者の活躍を推進する環境整備・人事管理

(1) 職場環境

- ・現庁舎はバリアフリーに配慮されていますが、障がい者個々の状況に応じた環境整備を検討する。
- ・定期的に面談等を行い必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じること で働きやすい環境づくりを進める。

(2) 募集・採用

- ・募集、採用に当たっては、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や、自分で通勤できること、介助者なしで業務遂行が可能であることなどといった条件の設定、特定の就労支援機関からのみの受け入れ等を行わない。
- ・採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性への配慮を行う。

(3) 多様で柔軟な働き方

- ・時差出勤、早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- ・時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。

5 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等の推進等に関する法律に基づく、障害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する。
- ・計画の実施状況や目標の達成状況等について、毎年度、周知・公表する。