

美里町障害者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

(第 2 期)

美里町役場

美里町障害者活躍推進計画

第1章 計画策定にあたって

1 策定の趣旨

美里町では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障害のある方を対象とした職員採用選考の実施や働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

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が活躍できるよう、役場全体をあげて取り組んでいくことが重要です。

そこで、このたび、障害者雇用率の向上や障害のある職員が活躍できる職場づくりのさらなる推進などに向けて、「美里町障害者活躍推進計画（第2期）」を策定しました。

第2期計画では、計画的な雇用に取り組むとともに、引き続き、障害のある職員が、その障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、すべての職員が働きやすい職場づくりに努めてまいります。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3 周知・公表

本計画は、内部のネットワークを通じて全ての職員に対して周知するとともに、美里町ホームページに掲載します。

第2章 障害者活躍推進目標

すべての障害者がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、活躍していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて職場定着を図っていくことが重要です。

1 現状

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないとされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率（2.8%）が設定されています。当町の令和6年6月の実雇用率は2.11%（任免状況通報ベース）となり、法定雇用率が未達成の状況でした。

その後、継続的に障害者採用を行い、令和8年1月1日時点で実雇用率が3.41%と

なり、法定雇用率を達成しています。

2 障害者の採用に関する目標

法定雇用率は、国及び地方公共団体においては、令和 6 年 4 月 1 日より 2.8%に引き上げられており、令和 8 年 1 月現在は法定雇用率を上回っている。令和 8 年 7 月 1 日よりさらに 0.2%引き上げられ、3.0%になる予定であること、令和 10 年に法定雇用率の見直しが検討されていることを踏まえ、実雇用率の目標を次のとおり設定します。

【目 標】各年度 6 月 1 日時点における法定雇用率の達成

【評価方法】毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

3 障害者の職場定着に関する目標

障害者の活躍を推進して行くためには、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要であり、今後の目標を次のとおり設定します。

【目 標】不本意な離職者を極力生じさせない

【評価方法】毎年の任免状況通報の時期に、人事記録を基に前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

4 障害者の満足度に関する目標

【目 標】初年度の基準を上回る ※初年度は実態に関するデータを収集する

【評価方法】在籍している障害のある職員（新採用職員を除く）に対し、アンケートを実施し、把握・進捗管理を行います。

第3章 障害者の活躍推進に向けた取り組み

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

総合政策課長を「障害者雇用推進者」として選任します。

また、障害のある職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当者、産業医等、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障害のある職員に周知します。

(2) 人材面

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 ヶ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ます。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定等

人事担当は、現に勤務する障害のある職員の意欲や能力・適性を踏まえ、アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。また、所属長は面談等を通じて、障害のある職員と職務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて職務内容の変更等の検討を行います。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1)職務環境

人事担当は、新規に採用した障害者については、面談その他の適切な方法により必要とされる配慮等を把握し、必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。

(2)募集・採用

人事担当は、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者から申し出があった場合、職場実習の検討を行います。また、採用選考にあたっては、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用に努めます。なお、募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ①特定の障害を排除し、又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。

(3)その他の人事管理

所属長は、必要に応じて随時面談などを実施しながら、状況把握及び体調配慮を行います。

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、障害者の活躍の場の拡大を推進します。