

大津町障がい者活躍推進計画 (第2期)

令和7年4月

大津町長
大津町教育委員会

第1 策定にあたって

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」（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、国及び地方公共団体は、自ら率先して障がい者を雇用する責務が明記されるとともに、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り組みに関する計画」（以下「障がい者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

障がい者の活躍は、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、障がいのある職員に対する合理的配慮等により職場環境の整備に取り組んでいくことが重要です。

本町においても、令和2年8月に障がい者活躍推進計画を策定し、法定雇用率の継続的な達成を目指すとともに、障がいのある職員それぞれの障がい特性を踏まえつつ、職員が互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるために取り組んできました。

当初計画期間が令和6年度末で終了することから、第2期の計画を策定し、取組をさらに推進していきます。

「障がい」のひらがな表記の取り扱いについて

本計画において、「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則としてひらがなで記載しています。

2. 策定主体・任命権者

大津町・大津町長

大津町には町長部局、教育委員会等の任命権者を異にする機関がありますが、採用や人事管理を町長部局で一元的に行っていること、また、特例認定を受けており町全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進することが望ましいことから、統一的な計画として「大津町」で計画を策定します。

3. 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

4. 周知・公表

策定または改訂を行った計画は、全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載する等、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況等についても、適時に周知・公表します。

第2 障がい者雇用に関する課題と目標

1. 現状と課題

令和6年6月1日現在の障がい者実雇用率は2.9％であり、法定雇用率を上回っている状況ですが、令和8年7月以降の法定雇用率は3.0％に引き上げが行われることから、引き続き障がい者の採用活動を積極的に実施していく必要があります。（表1）

【本町障がい者実雇用率の推移】表1

	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
障がい者実雇用率	2.52%	2.60%	2.78%	2.86%	2.90%
法定雇用率	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%

2. 目標

（1）採用に関する目標

項目	内容
目標	各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上（※）
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。

※大津町、大津町教育委員会で合算して法定雇用率を達成します。

（2）定着に関する目標

項目	内容
目標	不本意な離職者を極力生じさせない
評価方法	毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

第3 活躍推進に向けた取組内容

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します。
- ・障がい者雇用推進者、総務課人事係の職員を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置します。
- ・「障がい者雇用推進チーム」については、原則として年1回の会議を開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- ・衛生委員会と連携し、組織内の人的サポート・支援体制（障がい者雇用推進者、人事担当、衛生管理者）を整備します。
- ・相談内容に応じた多様な相談先として産業医、公共職業安定所及び熊本県北部障害者就業・生活支援センター等の外部機関と連携を図ります。
- ・役割分担等は人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

（２） 人材面

- ・障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、熊本労働局が主催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。

２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を把握し、アンケート等を活用し職務の選定及び創出について検討を行います。

３．障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

（１） 職場環境

- ・新規に採用した障がい者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- ・措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

（２） 募集・採用

- ・採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した採用方法を行います。
- ・募集、採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。
 - 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - 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。
 - 「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。
 - 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。

（３） 働き方

- ・在宅勤務や時差通勤等柔軟な働き方ができる職場環境を構築します。
- ・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します。

（４） キャリア形成

- ・本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等の教育訓練への参加を促します。

（５） その他の人事管理

- ・必要に応じて随時面談を実施し、状況把握、体調配慮を行います。
- ・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院等の配慮等の取組を行います。

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の推進等に関する法律に基づき、「大津町における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を毎年度策定しており、障がい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します。