第二次小川町障がい者活躍推進計画

（令和７年４月～令和１２年３月）

小　　川　　町

小川町教育委員会

小 川 町 議 会

小川町農業委員会

令和７年３月

― 目 次 ―

Ⅰ　策定にあたって ---------- 1
　1　策定趣旨 ---------- 1
　2　策定主体 ---------- 1
　3　計画期間 ---------- 1
　4　周知・公表 ---------- 2

Ⅱ　障がい者雇用における状況と課題 ---------- 3
　1　障がい者採用の実施状況 ---------- 3
　2　障がい者雇用率の状況 ---------- 3
　3　雇用障がい者数の状況 ---------- 4
　4　職場定着の状況 ---------- 4
　5　職員アンケートの結果 ---------- 4

Ⅲ　目標 ---------- 7
　1　採用に関する目標 ---------- 7
　2　定着に関する目標 ---------- 7
　3　ワーク・エンゲージメントに関する目標 ---------- 7

Ⅳ　取組内容 ---------- 8
　1　障がい者の活躍を推進する体制整備 ---------- 8
　2　障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 ---------- 8
　3　障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 ---------- 9
　4　その他 ---------- 10

「障害者」、「障害」について
　本計画では、漢字表記であった「障害者」、「障害」の文字について、法令等に基づくものや固有名詞などを除き、原則として「障がい者」、「障がい」と表記します。

Ⅰ　策定にあたって

１　策定趣旨

令和元年６月、「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」といいます。）」が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、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組に関する計画」を策定することとされました。

これを受け、本町においては、令和２年度から令和６年度までの５年間を計画期間とする「（第一次）小川町障がい者活躍推進計画」を策定し、当該計画に基づき、障がいのある職員の活躍の推進に関する施策を推進しているところですが、民間の事業者に率先垂範する観点からも、公的機関である本町においては、法定雇用率の達成に加え、障がい者の雇用促進といった点においても、より一層推進していく必要があります。

障がい者の活躍とは、障がい者一人一人が、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はなく、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、障がいのある職員の活躍を更に推進できるよう、目標項目については前計画を踏襲しつつ、見えてきた主な課題に対応する新たな取組を盛り込んだ、第二次小川町障がい者活躍推進計画（以下「本計画」といいます。）を策定します。

２　策定主体

町全体で障がい者の活躍の推進に向けた取組を推進するため、本町各機関（任命権者）が連名で計画を策定するものとします。

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。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

４　周知・公表

策定又は改定を行った計画は、デスクネッツへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ　障がい者雇用における状況と課題

１　障がい者採用の実施状況

本町では、法定雇用率の達成を目的として、一般事務職の採用試験において、障がい者の特別枠を設けて採用試験を実施してきました。令和２年度から令和６年度までの５年間における受験者数は、次のとおり少数となっており、採用は難しい状況が続いています。

障がいの種別や程度に関わらず、障がいのあるすべての職員が活躍できる職場環境が求められており、障がい者の採用にあたっては、正規職員だけではなく、障がい種別に応じた勤務形態に対応できるよう、会計年度任用職員の採用といった新たな取組を推進していく必要があります。

【一般事務職（障がい者採用）】

	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
受験者数	１人	７人	３人	１人	５人
内定者数	０人	０人	０人	０人	

２　障がい者雇用率の状況

障害者雇用促進法の改正により、障がい者法定雇用率が令和８年７月から３．０％（現行２．８％）に引き上げられます。障がい者の活躍を推進していくためには、町が率先して採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、現場定着を図っていくことが重要です。

令和２年度から令和６年度までの５年間における実雇用率等は次のとおりです。

	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
実雇用率	３．０３％	２．０３％	２．３６％	２．３４％	２．６９％
障がい者数	９人	６人	７人	７人	８．５人
法定雇用率	２．５％	２．６％	２．６％	２．６％	２．８％
不足者数	０人	１人	０人	０人	０人

※障害者任免状況通報書（各年度６月１日現在）上の数値です。

３　雇用障がい者数の状況

障がい者雇用率制度上の障がい者である職員のうち、５０歳を超えている職員が半数で、今後、相当数の職員が定年等で退職していくことが見込まれるため、職員の定年延長も見据えた上で、計画的に障がい者雇用を推進していく必要があります。

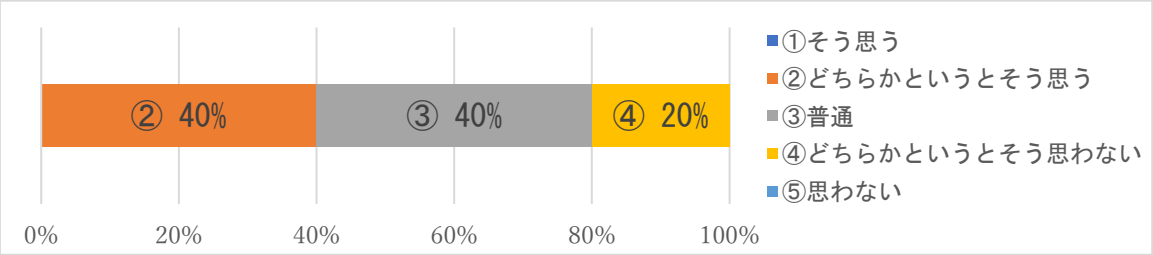
４　職場定着の状況

直近２０年間に障がい者枠で採用された職員に退職者はいません。

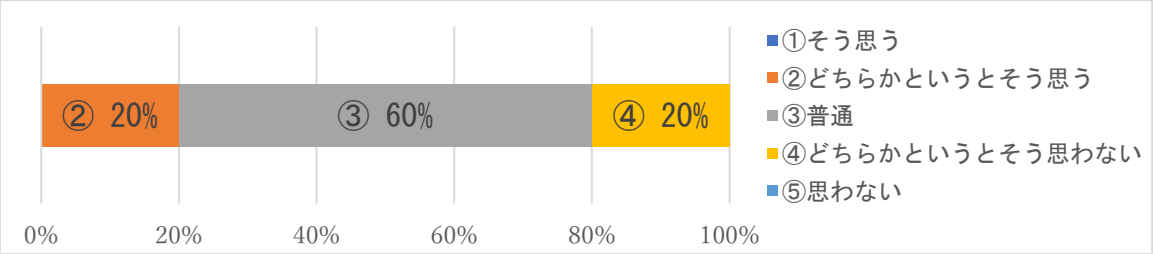
５　職員アンケートの結果

障害のある職員の職場環境等の実態を把握し、働きやすい職場をつくりため、障がいのある職員を対象にアンケートを実施しました。

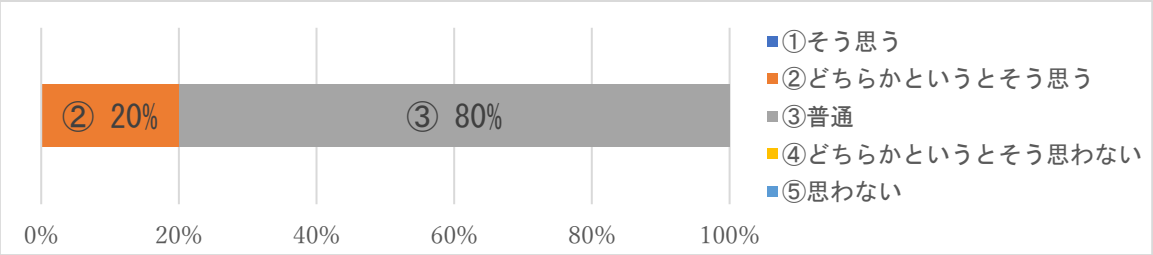
設問１　役場は、あなたにとって働きやすい職場ですか？【総合評価】



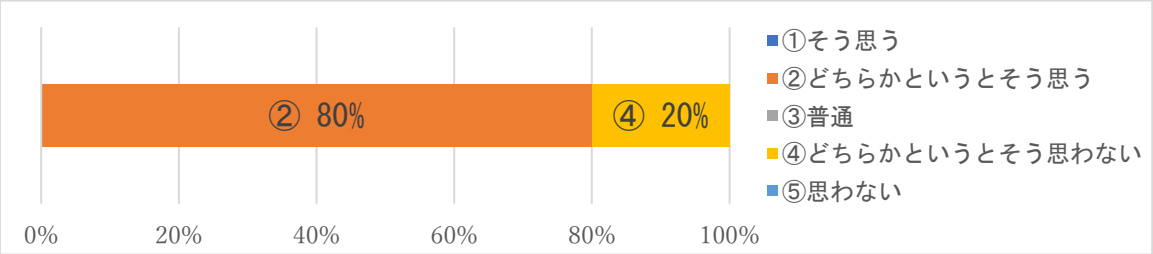
設問２　役場内で障がい者雇用に関する理解が進んでいると思いますか？



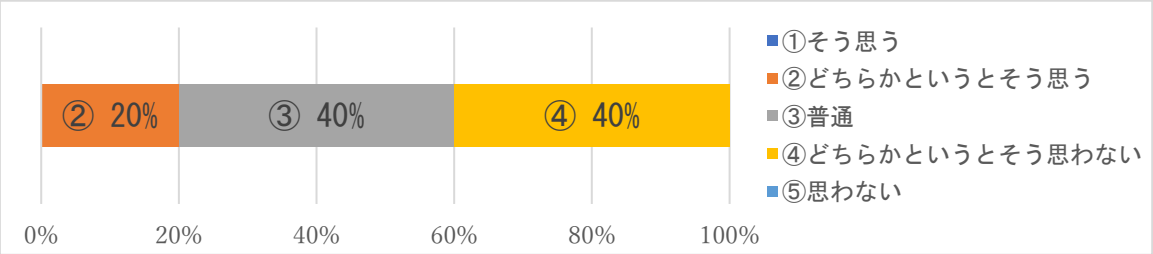
設問３　役場内の職場環境（情報機器、施設等のハード面）が整備されていると思いますか？



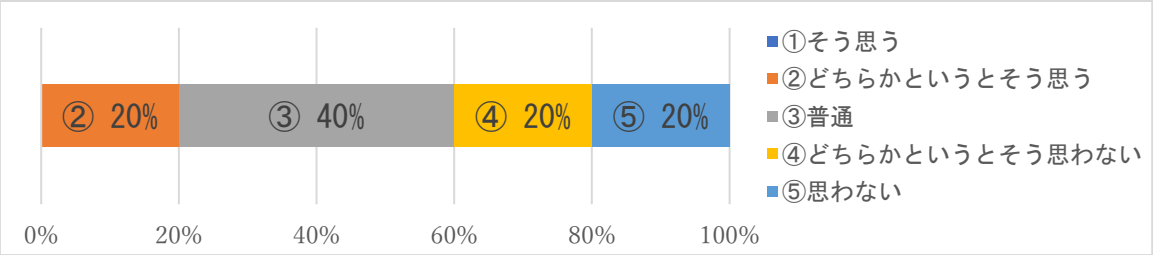
設問４　役場の人事・服務・休暇等に関する制度は整っていると思いますか？



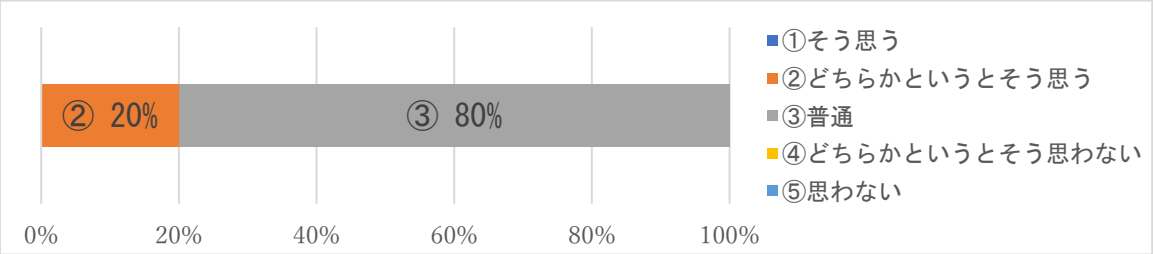
設問５　相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）が整っていると思いますか？



設問６　勤務する上で障がい者への配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示等）は十分ですか？



設問７　仕事に満足していますか？



Ⅲ　目標

１　採用に関する目標

○目標

毎年６月１日時点の障がい者雇用率が法定雇用率を上回る。

＜参考＞ 令和６年６月１日時点の実雇用率：２．６９％

※ 法定雇用障がい者数は、職員数に法定雇用率を乗じた人数の端数を切り捨てて計算しているため、法定雇用率の２．８％は下回っていますが、法定雇用障がい者数に達しています。

※ 当町は、厚生労働大臣の認可を受け、特例認定として、小川町教育委員会に勤務する職員を、小川町に勤務する職員とみなして実雇用率を算出しています。

○評価方法

毎年度の任免状況通報により把握し、進捗を確認する。

２　定着に関する目標

○目標

職場環境を理由とする不本意な離職者を極力生じさせず、毎年度、採用１年後定着率を１００％とする。また、必要に応じて就労支援機関等とも連携し、定着に関する課題解決に向けた取組を進める。

○評価方法

毎年度の任免状況通報時により、前年度採用者の定着状況を把握する。

３　ワーク・エンゲージメントに関する目標

○目標

仕事に対して「満足している」又は「どちらかというと満足している」と感じている障がい者である職員の割合が前年度の比率を上回る。

○評価方法

在職している障がい者に対し、「小川町障がい者活躍推進計画に基づく職場の満足度アンケート」を実施し、現状を把握する。

Ⅳ　取組内容

１　障がい者の活躍を推進する体制整備

・障害者雇用促進法第７８条に規定する「障害者雇用推進者」に各任命権者の担当課長（総務課長、議会事務局長、学校教育課長、環境農林課長）を選任します。
・障害者雇用推進者（総務課長）は、当町において法定雇用率以上の実雇用率を維持するとともに、本町の障がい者採用を計画的に実施していきます。
・障害者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の職場適応の向上に関する支援を行います。
・障がいのある職員が相談しやすいよう、障害者職業生活相談員を中心に、外部の関係機関等も活用しつつ、複線的なサポート体制を整備して、全職員に周知します。

２　障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

・職務創出のための組織内アンケート等を実施し、職務の選定（既存事業の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行います。
・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特定に努めます。
・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

① 職務環境

➤障がいの特性に配慮し、安心して働ける環境を整えるため、施設設備等の整備に努めます。

➤障がい特性を踏まえた就労支援機器等の整備に努めます。

➤障がいのある職員に対するアンケート等により、職務環境についての意見や配慮を把握し、必要な措置を講じます。

② 募集・採用

➤採用試験においては、受験者が試験会場にて希望する配慮事項に、最大限配慮します。

➤募集・採用に当たっては、以下の取扱いはいたしません。

⑴　特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

⑵　「自力で通勤できること」といった条件を設定する。

⑶　「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。

⑷　「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。

⑸　特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

➤選考を行う際には、障がい特性や希望等の把握に努めます。

➤正規職員での採用に加え、勤務時間に柔軟性のある会計年度任用職員としての採用について検討します。

③ 働き方

➤年次有給休暇等の取得を促進することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。

➤テレワーク等の多様な働き方の推進に努めます。

④キャリア形成

➤障がいのある職員への研修にあたっては、研修内容の検討・充実に努め、実務能力や専門性の向上に資する機会の提供を図ります。

⑤その他の人事管理

➤各個人の就労の状況を適切に把握するため、面談等による障がい者本人とのコミュニケーションはもとより、必要に応じて、職場の上司や同僚からの聞き取りを行います。

４　その他

・障がい者就労施設等から物品等の優先調達推進方針を踏まえ、町で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。