

第2期美里町障害者活躍推進計画

令和7年4月1日

1 策定趣旨

美里町では、令和2年4月に策定した「美里町障害者活躍推進計画」（以下「計画」）に基づき、障害者雇用などの積極的な取組を行ってきました。

この度、現計画期間が終了することに伴い、これまでの成果と課題を踏まえつつ、さらなる障害者雇用率の向上や障がいのある職員が活躍できる職場づくりの推進などに向けて、第2期計画を策定しました。

第2期計画では、法定雇用率の引き上げを見据えながら、計画的な雇用に取り組むとともに、引き続き、障害のある職員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できる職場づくりや、障害の種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備などに取り組んでいきます。

2 計画の位置付け

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」）第7条の3第1項に定める「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」とします。

※障害者雇用促進法における障害者とは、同法第2条1項の規定により、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

3 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

4 計画の周知・公表

障害者雇用促進法第7条の3第4項および第5項の規定に基づき、計画を策定・変更したときは、ホームページへの掲載などにより公表します。

5 障害者雇用率・雇用状況

障害者雇用促進法第40条および同施行令第8条に基づき、地方公共団体の任命権者は、毎年6月1日現在の障害者の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することが義務付けられており、町長の事務部局における各年の状況は下表のとおりです。

区分／年度		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
雇用者数 (換算) ※1	常勤・再任用	192人	194人	197人	190人
	短時間勤務職員 ※2	7.5人	10.5人	9人	10人
	合計	199.5人	204.5人	206人	200人
町長部局の雇用率 (法定雇用率)		2.51% (2.6%)	1.96% (2.6%)	2.91% (2.6%)	3.0% (2.8%)
障害者雇用者数		5人	4人	6人	6人

※1：雇用者数（換算）とは、障害者雇用率の算出ルールに基づき計算した人数です。常勤・再任用の重度身体・知的障害者は1人を2人分で計算し、短時間勤務職員の重度でない身体・知的障害者は1人を0.5人分で計算しています。

※2：短時間勤務職員とは、週所定労働時間20時間以上30時間未満の職員をさします。

6 目標

(1) 採用に関する目標

国・地方公共団体の法定雇用率※は、下表のとおり引き上げられます。

区分／年度	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
法定雇用率	2.6%	2.8% (0.2 増)	3.0% (0.2 増)

※法定雇用率とは、従業員に占める身体・知的・精神障害者の割合のことで、障害者雇用促進法により、法定雇用率の達成が義務付けられています。前記の法定雇用率の引き上げを見据え、計画的かつ積極的な障害者（常勤職員・

会計年度任用職員）の採用を行い、雇用率の向上を図ります。

（２）定着に関する目標

障害のある職員が、その能力を十分に発揮して活躍していくためには、障害の特性や本人の希望などに応じて、無理なく安定的に働くことができる職場づくりが必要です。そのため、個々の障害特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、配属部署との定期的な面談を行い、定着率の維持を図ります。

７ 取組内容

（１）障害者の活躍を推進する体制

障害者の雇用の促進等に関する法律第７８条の規定により障害者雇用推進者として、総務課長を選任します。

障害者である職員の相談窓口は、総務課人事担当とします。

（２）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害の状況等により従来の職務遂行が困難となった障害者である職員から相談があった場合は、その障害の状況等に応じた職務の選定及び創出について検討します。

（３）障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 毎年度、障害者に限定した職員募集を行います。

イ 募集・採用にあたっては、以下の点に留意します。

- ・特定の障害のある者を排除しない。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。
- ・「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しない。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。

ウ 本人の希望等も踏まえつつ、必要な研修を実施します。

エ 障害者である職員からの相談その他適切な方法により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、本人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。

(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。