

第2次小鹿野町障害者活躍推進計画

令和7年3月



小鹿野町

目 次

1	基本的事項・・・・・・・・・・・・・・・・	1
	（１）計画策定の趣旨	
	（２）計画の策定主体	
	（３）計画期間	
	（４）本町の現状	
2	計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	（１）採用に関する目標	
	（２）定着に関する目標	
	（３）満足度に関する目標	
	（４）キャリア形成に関する目標	
3	取組内容・・・・・・・・・・・・・・・・	4
	（１）障害者の活躍を推進する体制整備	
	（２）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	（３）障害者の活躍を推進する環境整備・人事管理	
	（４）その他	

1 基本的事項

(1) 計画策定の趣旨

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「法」といいます。）の改正により、「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の計画」を策定することが義務付けられました。

これを受けて、本町においても令和2年3月に「小鹿野町障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある職員が活躍しやすい職場環境の整備、採用活動の推進、採用後の定着支援及び庁内における障害理解の促進等、各種の取組を行ってまいりました。

また、障害者雇用率は、令和6年4月から2.8％に引き上げられ、令和8年7月以降は3.0％になることから、今まで以上に障害者雇用に係る取組の推進が必要となります。

現行の計画が令和6年度末をもって期間終了となることから、これまでの取組状況を踏まえたうえで、令和7年度から令和11年度までを計画期間とする「第2次小鹿野町障害者活躍推進計画」を策定し、安心して安定的に働くことができる環境の整備と障害のある職員の活躍の推進を図ってまいります。

(2) 計画の策定主体

本計画の策定主体は、小鹿野町、小鹿野町教育委員会及び国保町立小鹿野中央病院です。

機関名	任命権者
小鹿野町	小鹿野町長
小鹿野町教育委員会	小鹿野町教育委員会
国保町立小鹿野中央病院	小鹿野町長

各機関が連携しながら策定することで、町全体として障害のある職員の活躍を推進していきます。

なお、令和2年10月に法第42条第1項に規定する地方公共団体の特例認定の申請を行い、次のとおり認定されております。

認定地方機関：小鹿野町

その他の機関：小鹿野町教育委員会及び国保町立小鹿野中央病院

(3) 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。ただし、障害者の活躍の推進をめぐる状況の変化等に柔軟に対応できるよう、必要に応じて計画内容の見直しを行うものとします。

(4) 本町の現状

障害者雇用の状況については、法第40条の規定に基づき、毎年、障害者である職員の任免状況を厚生労働大臣に報告しております。本町における直近5年間の雇用率は、次の表のとおりです。

近年、実雇用者数及び実雇用率は減少傾向にあります。令和7年4月には除外率が一律10ポイント引下げとなり、加えて令和8年7月以降は法定雇用率が3.0%となります。

今後も積極的な採用活動に取り組むとともに、入庁した障害のある職員が仕事に順応し、定着していけるような環境整備、支援体制を確立することが重要です。

令和2年度【法定：2.60%】	実雇用者数	実雇用率	不足数
小鹿野町	6.0人	3.23%	0.0人
小鹿野町教育委員会	2.5人	3.42%	0.0人
国保町立小鹿野中央病院	2.0人	2.20%	0.0人

令和3年度【法定：2.60%】	実雇用者数	実雇用率	不足数
小鹿野町（認定地方機関）	10.0人	2.87%	0.0人

令和4年度【法定：2.60%】	実雇用者数	実雇用率	不足数
小鹿野町（認定地方機関）	11.0人	3.29%	0.0人

令和5年度【法定：2.60%】	実雇用者数	実雇用率	不足数
小鹿野町（認定地方機関）	10.5人	3.18%	0.0人

令和6年度【法定：2.80%】	実雇用者数	実雇用率	不足数
小鹿野町（認定地方機関）	9.0人	2.78%	0.0人

※ 特例認定を受けた翌年度（令和3年度）より、各機関の合算による数値です。

※ 原則、各年度6月1日現在の数値としていますが、令和6年度については、年度途中に障害者雇用の状況に変化があったため、11月1日現在の数値です。

2 計画の目標

(1) 採用に関する目標

<目 標>

各年6月1日現在の実雇用率を法定雇用率以上(不足数0人)とする。

<評価方法>

厚生労働大臣に報告している任免状況通報により把握する。

(2) 定着に関する目標

<目 標>

職務環境を理由とした不本意な離職者を極力生じさせない。

採用1年後の定着率を100%とする。

<評価方法>

毎年の任免状況通報時に前年度採用者の定着状況を把握する。離職者が生じた場合には、本人の意向を確認し、離職理由についても、原則把握する。

(3) 満足度に関する目標

<目 標>

前年度の割合を上回る。

<評価方法>

障害のある職員に対してアンケート調査を実施し、把握と分析をう。

(4) キャリア形成に関する目標

<目 標>

障害のある職員が担当する職務の拡大及び本人の希望を踏まえたうえで、新たな職域を開拓する。

<評価方法>

毎年度、人事記録を基に把握と管理を行う。

3 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

<組織面>

- 障害者雇用推進者の選任（総務課長、学校教育課長、医事管理課長を選任する。）
- 障害者職業生活相談員の選任
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で共有する。また、それらの相談先を障害のある職員及びその周囲で働く職員に周知する。
- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

<人材面>

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）に対して、厚生労働省等が開催するセミナー、講習会への参加を促す。
- 総務課において、障害者雇用に関わる情報を収集し、必要に応じて庁内へ発信する。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
- 新規採用時や部署異動時、その他定期的な面談を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

(3) 障害のある職員の活躍を推進する環境整備・人事管理

<勤務環境>

- 障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。
- 新規に採用した障害のある職員については、定期的な面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

- 措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

<募集・採用>

- 正規職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障害者の採用に努める。
- 採用選考に当たり、障害特性への配慮を行う。
- 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わない。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・「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こと。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

<働き方>

- フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- 時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

<キャリア形成>

- 本人の希望や能力等も踏まえつつ、未経験職務も担えるための実務研修等を実施する。

<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・体調配慮を行う。
- 障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した措置が可能となるよう検討する。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者）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への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- 本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

- 離職者に対しては可能な範囲で離職理由を聴取・分析し、職場環境の改善等に努める。

(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する。
- 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供を実施する。

※ 本計画の取組内容は、いずれも障害のある職員本人の意に反した制度の適用等が行われることのないよう、プライバシーの配慮及び個々の障害特性を十分に把握・確認したうえで適正に行います。