

瑞穂町障がい者活躍推進計画

令和5年4月

機関名	瑞穂町 瑞穂町議会事務局 瑞穂町教育委員会
任命権者	瑞穂町長 瑞穂町議会議長 瑞穂町教育委員会
計画期間	令和5年4月1日～令和8年3月31日
瑞穂町における障がい者雇用に関する課題	瑞穂町は町議会及び町教育委員会への出向職員を含め、正職員総数約200人規模の自治体である。限られた職員数で、効率的かつ効果的な事務執行を行うために、職員数及び人件費のバランスを取りながら行財政運営に取り組んでいる。 このような中、職員採用の際に、平成30年度から障がい者枠を設けて募集をしているが、応募が無い状態が続いているため、法定雇用率を達成できていない状況にある。 計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、障がい者である職員の活躍のために、次の目標及び取組内容を設定する。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 (令和8年3月31日時点) 法定雇用率(2.8%)の達成 (参考) 令和4年12月31日時点の実雇用率1.32% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として企画部総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関らず、障がい者である職員の相談先を確保し、庁舎内掲示等により周知する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か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には、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る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○従来の業務遂行が困難となった等障がい者からの相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応

	じて検討を行う。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○障がい者である職員に対しては、年3回実施している人事考課の面談の際、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講ずる。 ○なお、措置を講ずるに当たっては、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する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・ 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の受入れを実施する。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。