第２次東御市障がい者活躍推進計画

令和７年４月

東御市

東御市教育委員会

Ⅰ　基本的事項

１　計画策定の趣旨

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）の一部を改正する法律（令和２年４月１日）が施行され、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の作成が義務づけられました。これを受け、本市では、令和２年４月１日付けで「東御市障がい者活躍推進計画」を作成し、障がい者雇用対策に取り組んできたところです。この計画は計画期間を５年とし、令和６年度末で終期を迎えることから令和７年４月から始まる「第２次東御市障がい者活躍推進計画」（本計画）を策定しました。

２　計画の策定機関

東御市及び東御市教育委員会

※障がい者の雇用に関し、密接な関係にあることから、両機関連携して計画を策定します。

３　計画の実施期間

令和７年４月１日から令和12年３月31日まで（５年間）

※計画期間の途中段階において目標達成状況等を勘案し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

４　課　題

本市では、これまで積極的な障がい者雇用対策に取り組んできました。令和２年度の計画当初から令和５年度までの障害者の雇用人数は、障害者法定雇用率を上回っていましたが、令和６年度の障害者の雇用率は2.41％（令和６年６月１日時点）となり、法定雇用率を下回っている状況です。今後は、更なる雇用促進の取り組むとともに、取組状況や目標の達成状況を見直し、評価する中で雇用の安定に努めます。

Ⅱ　計画の目標

1　採用に関する目標

項　　目	内　　容
目　　標	各年度において、法定雇用率以上（毎年６月１日時点） 　法定雇用率　３．０％（令和８年６月30日までは、２．８％） ※障害者雇用促進法第42条第１項の規定により、特例認定を受けているため、東御市教育委員会との合算で算定。
評価方法	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

2　定着に関する目標

項　　目	内　　容
目　　標	不本意な離職を極力生じさせない。
評価方法	毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用した障がい者である職員の定着状況を把握・進捗管理を行う。

Ⅲ　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

①障害者雇用推進者として総務部総務課長を選任する。

②障害者職業生活相談員を総務課総務係の職員のうちから選任し、障害者の支援、相談、指導業務を行う。

③長野労働局、上田公共職業安定所等組織外の関係機関と連携体制を構築し、障がい者の活躍推進を実施できるように役割分担及び各種相談先を整理したうえで、関係者間で情報共有する。

(2) 人材面

①障がいのある職員の意向を確認した上で、新規受入れ職場に対し、障がいのある職員と共に働くに当たっての心構えなどを周知する。

②障がい者の通院への配慮や障がい者にあった働き方等の取組を行うため、市職員全員が障害に対する理解を深めるため、定期的な職員研修を開催する。

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も踏まえ、アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。

Ⅳ　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

（1）相談窓口への相談のほか、所属長による面談を通じて必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じる。

（2）措置を講じるに当たっては、障がい者である職員の要望を踏まえつつ、可能な範囲内において適切に実施する。

2　募集・採用

（1）職務の選定・創出を踏まえ、障がいのある人を対象とした募集を実施する。

（2）障がい者の就職相談会等に積極的に参加し、市役所業務に適正のある障がい者の雇用機会の拡大に繋げる。

（3）募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

①特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。

②自力で通勤できることといった条件を設定すること。

③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。

④「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。

⑤特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

3　働き方

（1）各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。

（2）会計年度任用職員である障がい者については、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。

4　キャリア形成

（1）本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

（2）公的機関としての役割を認識し、市役所で働く経験を通じて社会へ参加するための機会を創出する（障がい者チャレンジ雇用）。

5　その他の人事管理

（1）在職中に疾病・事故等により障がい者となった中途障がい者について、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復帰に向けたプログラムを充実させる。

（2）中途障がい者について、復職後の定期的な面談を実施し、継続的な状況把握に努め職場への適応状況を見守る。

Ⅴ　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（平成24年法律第50号）に基づく障がい者就労施設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。

また、障がいのある職員の視点や経験を施策に反映することで、障害の有無や種別に関わらず、誰もがいきいきと生活し、社会参加できる多様な共生社会の実現を推進する。