

本山町障害者活躍推進計画（第2期）

機関名	本山町（町長部局）
任命権者	本山町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
本山町における障害者雇用に関する課題	本山町は、令和元年6月1日現在、法定雇用率を満たしていなかったため、障害のある職員の積極的な採用を実施するとともに、令和5年に完成した新庁舎の整備にあたっては、エレベーター設置や段差の解消等によるバリアフリー化を図り、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んできた。 その結果、令和6年6月時点では実雇用率3.49%と、法定雇用率である2.8%を上回った。 今後も、障害のある職員の活躍を一層推進するためには、更なる体制の整備や取組の充実が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 ○各年度において当該年6月1日時点の法定雇用率以上にする。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.49% （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	○不本意な離職者を生じさせない。 （評価方法）毎年度末、人事記録等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○「本山町における障がい者を理由とする差別の解消の促進に関する職員対応要領（令和5年4月1日訓令第9号）」を基本とする。 ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害のある職員の相談窓口は総務課及び健康福祉課・保健師とする。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3カ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。 ○必要に応じて就労支援機関とも連携し、定着に関する課題解決に向けた取組を進める。 ○全職員を対象に、障害者雇用に関する理解の促進のための研修を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○一定の合理的配慮が必要な障害のある職員が活躍できる職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規事業の創出等）、多様な業務を経験できるような配慮について随時検討する。 ○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. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○令和6年度に実施した障害のある職員を対象としたアンケート調査では、本町での勤務の全体評価について「満足」、「やや満足」と回答した割合は100%であり、当計画終了時点でも同じ割合を維持できるよう、環境整備を行う。 ○人事評価の面談の際、障害のある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、継続的に必要な措置を講じる。 ○人事評価に基づく業務目標を設定するにあたっては、職員の業務実績、能力、適性及び意欲などを踏まえたうえで実施する。 ○本人の意向や業務目標等も踏まえつつ、他の職員と同様の研修に参加できるようにしてキャリア形成を支援するとともに、研修の実施方法等について随時検討する。 ○勤務時間や通勤方法、通院等に配慮した配属を検討する。また、非常勤職員においては、本人の希望に応じて、短時間勤務から段階的に勤務時間を延長していく等の対応をする。 ○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。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。