

南幌町障がい者活躍推進計画（第2期）

令和7年3月

南 幌 町

南 幌 町 長
南 幌 町 議 会 議 長
南 幌 町 教 育 委 員 会
南 幌 町 農 業 委 員 会

1. 策定の趣旨

国及び地方公共団体における障がい者の活躍は、我が国の政策決定過程への障がい者の参画拡大だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要なテーマです。

令和元年6月、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」という。）の改正により、地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示され、厚生労働大臣が作成する「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」の作成指針に即し、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を実施する等、障害者活躍推進計画を作成することが義務付けられました。

さらに令和5年4月から公務部門も含めた全ての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図ることが重要となりました。

障がい者の活躍は、「障がい者一人ひとりが能力を有効に発揮できること」であり、障がいのある職員が活躍できるよう、町全体で取り組んでいくことが重要です。

障がい者の視点に立ちながら本計画を策定するとともに、本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、取り組んでいきます。

2. 策定主体

南幌町は、各任命権者が参画・連携して一体的に障がい者活躍の推進に向け取り組むことから、各任命権者が連名で計画を策定します。

3. 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、全ての職員に周知するとともに、町ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取り組みの状況等についても、定期的に周知・公表します。

5. 障がい者任用に関する課題

南幌町長を任命権者とする機関（南幌町）においては、令和6年6月1日現在、障がい者雇用率は法定雇用率を達成していない状況であることから、計画期間の終期までに実雇用率を達成させるとともに、採用した障がい者である職員の活躍のた

めには更なる体制整備や各種取り組みが必要であるため、本人の状況に応じた業務量の調整、職場内の作業や移動の負担軽減、出退勤・休暇・体調の配慮等、更なる体制整備や各種取り組みが必要です。

6. 障がい者の活躍推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

障害者雇用促進法では、民間企業や地方公共団体を問わず、障がい者を雇用する義務が課せられており、地方公共団体の責務として「自ら率先して障がい者を雇用するよう努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い2.8%（民間企業等2.5%）の法定雇用率が設定され、さらに令和8年7月までには3.0%まで引き上げられることとなっています。

本町の令和6年6月1日現在の実雇用率は2.42%となっていますが、法定雇用障害者数を達成するために必要な採用者数である4名は採用しているところです。

各年度6月1日時点の障がい者雇用率が法定雇用率以上を目標とし、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理をします。

(令和6年6月1日現在の障がい者雇用率)

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率	法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数
町長部局	2.8%	166.5人	4人	2.42%	4人

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とし、障がいのある職員が持つ能力を有効に発揮できる職場づくり、安心して勤務できる環境づくり等を通じて、職場定着を図っていきます。

7. 障がい者の活躍推進に向けた取り組み

(1) 体制整備

各任命権者において、総務担当課長等を「障がい者雇用推進者」として選任し、全庁的に取り組みを推進します。

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたり相談できる環境を整備します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

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

更新を行います。

(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、職務の選定及び創出について検討を行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ① 新規に採用した障がい者については定期的な面談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ることとします。なお、措置を講じるに当たっては、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します。
- ② 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わないものとします。
 - ・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。
- ③ 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

8. 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及び「南幌町障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障がい者就労支援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します。