



辰野町障害者活躍推進計画

令和7年4月

辰野町長 辰野町議会議長 辰野町教育委員会

辰野町障害者活躍推進計画

はじめに

平成 30 年に国及び地方公共団体の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。このような事態は今後あってはならないことであり、地方公共団体における障害者雇用に対する取り組みの一層の推進が望まれています。

令和元年6月に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）の改正が行われ、地方公共団体は率先して障害者の雇用を行う責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に基づき、地方公共団体の各機関では「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

当町においても令和 2 年 4 月に当該計画を策定し、障がい者の採用・活躍の場の拡大に努めてきました。

一方で、当初に策定した計画期間（令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日）において、法定雇用率が未達のため、本計画期間の終期までに法定雇用率の達成が急務であり、公的機関として、あらためて範を示す役割を認識し、障害者雇用の取り組みを早急に進めていく必要があることから、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画を策定しました。

今後も、法定雇用率の達成はもとより、当該計画の取り組みを着実に進め、障がいの有無にかかわらず自分らしく生き生きと輝いて活躍できるよう組織の活力のさらなる向上拡大に努めます。

令和 7 年 3 月 31 日

辰野町長
辰野町議会議長
辰野町教育委員会

計画期間

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、「計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には計画を見直します。

辰野町における障害者雇用に関する課題

令和6年6月1日時点での障害者任免状況通報における実雇用率は2.31%であり、法定雇用率を0.49%下回っています。

引き続き、本計画の終期までに法定雇用率の達成を目指し積極的な採用活動を行い、併せて障害者である職員の支援や職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

(単位：%)

時点	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
辰野町 実雇用率	1.7	0.96	1.43	2.11	2.31
(参考) 法定雇用率	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8

※辰野町教育委員会、辰野病院を含む。

目標

採用に関する目標

【障害者雇用率】(各年6月1日時点)

(各年度)当該年度の6月1日時点における法定雇用率を上回る雇用率

(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。

定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない

(評価方法) 毎年実施する任免状況通報の時点で、人事記録等により前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。

満足度、ワーク・エンゲージメント(心の健康度)に関する目標

【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る

【満足度の全体評価】

(評価方法) 4月時点で在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。

キャリア形成に関する目標

【障害者が担当する職務の拡大】

- ・職員の能力等を踏まえた配属及び業務のマッチングに努める。
 - ・職員の意欲等を踏まえた研修機会の拡大を図る。
- (評価方法) 人事評価、人事記録及びヒアリングを元に把握・進捗管理を行う。

取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任し、障害者である職員へのヒアリング等を行いながら、当該障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
- 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、町保健福祉課障がい福祉担当、各所属担当者等）の推進を図るとともに、組織外の関係機関（伊那公共職業安定所及び障害者が利用している支援機関）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。
- 役割分担及び各種相談先は、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 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。）は、厚生労働省が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、必要な専門知識・技術を習得する。
- 職員は、障がいを理解するための職員研修等を受講し、理解を深める。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務整理や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。
- 新規採用又は部署異動その他定期的にヒアリングを行い、障害者と業務の適切なマッチングができているか点検し、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理・人事管理

(1) 職務環境

- 基礎的環境整備として、ゆとりある執務スペースや障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室を確保し、障害者の要望を踏まえ環境整備を検討する（R6：エレベーター設置）。
- 障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。
- 障害者からの要望を踏まえ、業務の切り出しや作業マニュアルのカスタマイズ化、チェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。
- 新規に採用した障害者については定期的に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ずる。
- なお、措置を講ずるに当たっては、障害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。

(2) 募集・採用

- インターンシップによる障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労

移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。

- 一般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、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。
- 採用選考に当たり、公共職業安定所主催の雇用相談会への参加を通じて障害者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。
- 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。

(3)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・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の活用を促進する。
- 時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。

(4)キャリア形成

- 採用の時点で、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成することにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う）。
- 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。

(5)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。
- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。
- 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をいう。）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、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、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。

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、障害者の活用の場の拡大を推進する。
- 障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げる。

○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・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。