

第2次 障がい者活躍推進計画



穴栗市教育委員会

令和7年3月

1 はじめに

平成30年に、国及び地方公共団体の一部機関において障がい者雇用率制度の対象となる障がいのある人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。このことを受け、令和元年6月には、障がい者活躍推進計画の策定・公表等を義務付ける法改正が行われ、障がい者雇用の促進に向けた取組を着実に進めていくことが求められました。

また、令和5年3月に障がい者雇用対策基本方針の一部が改正されたことに伴い、障がい者活躍推進計画作成指針についても、公務部門における障がいのある人の活躍の推進に関する取組をより一層進めるための見直しが行われました。

なお、法定雇用率についても、令和6年度から段階的に引き上げられ、令和8年7月には、法定雇用率3.0%となることが決定しています。

宍粟市においても、障がいのある人の職場への定着と、一人ひとりの障がい特性や個性に応じて能力を発揮できる働きやすい職場環境の整備に向けた取組をより一層進めていきます。

第1次計画期間が、令和6年度末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえ、新たな障がい者活躍推進計画を策定します。

2 基本事項

策定機関名	宍粟市教育委員会
任命権者	宍粟市教育長 中田 直人
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） * 計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検結果をふまえ、状況に応じた対策の実施を検討するなど、適宜計画の見直しを行います。
計画の公表	計画を策定または変更した場合は、市ホームページで公表するとともに、毎年度の取組状況等についても公表します。

3 障がい者雇用の状況

平成30年において、過去に行った障がい者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障がいのある人の範囲に誤りが発見され、法定雇用率が未達成であったことが判明しました。

このため、令和元年から5年間の計画期間とする障がい者採用計画を作成す

るとともに、雇用促進のための「お仕事サポート室」を立ち上げ、各所属からの業務の切り出しを行うとともに、障がい者就労指導員を配置するなど支援体制を整え、障がいのある人の働く場の確保に向けた取組を開始しました。

令和6年度からは、障がい者就労指導員を1名増員し、就労サポート体制の強化を図るとともに、引き続き、各所属への配属をめざし、職場環境等の体制整備や職員の理解促進を行っていく必要があります。

1. 雇用の状況

- 第1次計画期間5か年の雇用率は、下記のとおりです。

なお、下表の雇用率は、原則、当該年度6月1日時点の数値としていますが、当該年中に障がい者雇用の状況が変わった場合は、修正後の雇用率としています。

令和5年度については、当該年度12月1日時点の雇用率となります。

※【 】は、法定雇用率

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
【2.50%】 1.81% (不足数1)	【2.60%】 2.36% (不足数0)	【2.60%】 2.51% (不足数0)	【2.60%】 2.35% (不足数0)	【2.80%】 2.49% (不足数0)

- 下表は、令和6年6月1日時点の雇用率の詳細です。

法定雇用率	算定の基礎となる職員数	障がいのある職員数	法定雇用率を満たすために必要な障がいのある職員数	実雇用率
2.8%	200.5人	5人	5人	2.49%

※1 法定雇用率は、令和8年7月より3.0%になります。

※2 「算定の基礎となる職員数」及び「障がいのある職員数」は、障がい者雇用率の算定上の数値であり、実人数とは異なります。

※3 「実雇用率」は、小数点第3位を四捨五入した数値を記載しています。

4 採用に関する目標

【目 標】 法定雇用率の達成

* 法定雇用率が改定された場合は改定後の率及び人数

【現 状】 令和6年6月1日時点の実雇用率 2.49% (5人)
(法定雇用率 2.8%以上・5人以上)

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

5 定着に関する目標

採用後において、不本意な離職者を極力生じさせないように、障がい特性等に
応じた職場選定や、“お仕事サポート室”での職場適応期間を設けることで、職場
への定着率の向上に努めます。

【目 標】 再度の任用を希望する者の割合 80%以上

【評価方法】 意向調査等による把握・進捗管理

* 任期の定めのある職員を対象とする。

* 正職等への昇進や転職、自己都合による離職を除く。

6 満足度、ワークエンゲージメントに関する目標

満足度、ワークエンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）の向上に努め
ます。

【目 標】 前年度を上回ることをめざす（アンケート調査を実施）。

【調査内容】 仕事内容や業務量、作業環境、職場環境などに対する満足度、
仕事のやりがい等について調査する。

【評価方法】 毎年度調査により、把握・進捗管理

（参考） ワークエンゲージメントとは、「仕事にやりがいを感じている（熱
意）」、「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」、「仕事から活力を得
ている（活力）」の3つがそろった状態を言います。

7 推進体制の整備

① 組織面

・ 障がい者雇用推進者として教育部次長を選任します。

- ・障がい者雇用推進者、各部局の代表者（次長級職員等）、障がい者職業生活相談員、アドバイザー（保健師等）、人事担当者を構成員とする「障がい者雇用推進プロジェクトチーム」を設置します。
- ・「障がい者雇用推進プロジェクトチーム」は、年3回程度の会議を開催し、障がい者活躍推進計画の進捗状況を確認するほか、必要に応じて計画の見直し等を協議・決定します。
- ・障がいのある職員から意見を聴取するなど、障がいのある人の視点を可能な限り取組に反映させます。
- ・組織内の人的サポート体制を整備し、関係機関（兵庫労働局、ハローワーク龍野、医療機関等）との連携を強化します。

② 人材面

- ・障がい者職業生活相談員に選任された者について、兵庫労働局が開催する「障がい者職業生活相談員資格認定講習」を受講させます。
- ・障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回程度「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講を案内し、参加を促します（未受講者に限る）。

8 職務の選定・創出

- ・障がいのある職員の能力や希望をふまえ、年に1回以上、組織内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います。
- ・組織内アンケート等の結果や定期的な面談により、障がい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・検討を行います。

9 環境整備・人事管理

① 職務環境

- ・基礎的環境整備として、障がいの特性や程度に応じた支援設備の導入等の環境整備を検討します。
- ・面談等により合理的配慮の必要性を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

② 募集・採用

- ・採用選考にあたり、面接における手話通訳者の配置など、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な障がい者雇用に努めます。
- ・募集・採用にあたっては、特定の障がいの排除や、自力通勤や介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設けないこととします。

- ・職場見学やインターンシップの実施など、採用後の職場定着のための措置を講じます。

③ 働き方

- ・時差出勤や時短勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- ・年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④ キャリア形成

- ・面談等により中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、その内容と職員の技能等をふまえた職務選定を行います。
- ・実務研修への参加の機会を設けます。
- ・会計年度任用職員としての任期が満了となる場合は、本人の希望等をふまえて、任用期間中の能力実証の結果をもって、可能な限り再度の任用機会を提供できるよう努めます。

⑤ その他の人事管理

- ・定期的に面談の機会を設け、現状把握や体調配慮に努めます。
- ・疾病や事故等により在職中に障がい認定を受けた職員について、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、通院への配慮、働き方、キャリア形成等に取り組みます。
- ・本人が希望する場合には、労働局やハローワークの職場適応支援者や主治医等と障がい特性などについての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

10 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」に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進します。
- ・障がい者就労支援施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品の販売の場の提供、障がい者就労支援機関等との情報連携の強化に努めます。