

上郡町障害者活躍推進計画

令和8年3月

兵庫県赤穂郡上郡町

はじめに

上郡町障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第 7 条の 3 に基づき、上郡町長が作成する計画である。

本計画は、法第 7 条の 2 第 1 項の規定に基づく障害者活躍推進計画作成指針に即し、障害者一人ひとりが、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着することにより、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことを目的とする。

上郡町障害者活躍推進計画

機関名	上郡町
任命権者	上郡町長、教育委員会
計画期間	令和 8 年 4 月 1 日～令和 13 年 3 月 31 日（5 年間）
障害者雇用に関する課題	<p>上郡町においては、令和 2 年度に上郡町障害者活躍推進計画を策定し、取組を行ってきた。令和 2 年 1 月 1 日時点では法定雇用障害者数を充足するに至り、その後も法定雇用率の達成を維持してきた。</p> <p>しかし、法定雇用率が令和 6 年 4 月に 2.6%から 3.0%（令和 8 年 6 月 30 日まで経過措置として 2.8%）へ引き上げられたことを踏まえ、今後とも障害者雇用率の達成を維持するとともに、障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することを一層推進する必要があることから、さらなる体制整備や各種取組の強化を行っていく。</p>
目標	
(1) 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年 6 月 1 日時点） （各年度） 実雇用率が法定雇用率以上とする。 （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。</p>

(2) 定着に関する目標	<p>職場環境を理由とした不本意な離職者を極力生じさせない。なお、課題解決に向けては、就労支援機関等と連携し取り組む。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況通報や人事記録を元に、定着状況を把握し進捗管理を行う。</p>
(3) キャリア形成に関する目標	<p>【職務拡大】</p> <p>障害者が担当する職域を拡充する。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の人事異動情報により、把握を行う。</p>
取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者である職員の相談窓口を総務課に設置し、相談者の意向を踏まえ、必要に応じて産業医、所属長等との連携を図る。 ○障害者雇用推進者及び総務課担当者は、原則として年1回、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ○計画の策定及び見直しにあたっては、障害者である職員に広く参画を呼びかける。 ○必要に応じて、組織外の関係機関（公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で情報を共有する。
イ 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害理解に係る研修を実施又は受講させる。 ○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。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○職員に対し、厚生労働省又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○管理監督者との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力を把握し、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	
ア 職務環境	○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入を検討する。 ○なお、措置を講じるにあたっては、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。
イ 募集・採用	○募集・採用にあたっては、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。
ウ 働き方	○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
エ キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修を受講させる。
オ その他の人事管理	○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、職場環境の整備をはじめ、通院の配慮、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	
	○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。