

# 笠松町障がい者活躍推進計画

笠 松 町

令和2年4月1日策定

令和7年4月1日変更

機関名	笠松町												
任命権者	笠松町長												
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）												
笠松町における障がい者雇用に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 笠松町では、令和2年4月に策定した「笠松町障がい者活躍推進計画」に基づき、法定雇用率の達成に積極的に取り組んできたが、未達成となっている。</li> <li>○ 令和6年4月1日には、法定雇用率が3.0%（令和8年6月30日まで経過措置として2.80%）に引き上げられたことから、早急に、障がい者雇用の拡大、推進をしていく必要がある。</li> <li>○ 今後も継続して、障がいのある職員がその特性や個性に応じて能力を有効に発揮し活躍できるよう職場環境の整備、雇用機会の創出に努め、また、各課の業務、委託や発注している業務について費用対効果等を考慮しながら検討を図り、すべての職員が、障がいのある職員とともに働くことについて理解することが必要である。</li> </ul>												
目標													
① 採用に関する目標	<p>毎年6月1日時点の障害者雇用率が法定雇用率を上回ることを目指す。</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>実雇用率</th> <th>（法定雇用率）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和4年6月1日現在</td> <td>2.4%</td> <td>（2.6%）</td> </tr> <tr> <td>令和5年6月1日現在</td> <td>2.4%</td> <td>（2.6%）</td> </tr> <tr> <td>令和6年6月1日現在</td> <td>2.4%</td> <td>（2.8%）</td> </tr> </tbody> </table> <p>（評価方法）毎年6月1日時点の任免状況通報により把握・進捗管理</p>		実雇用率	（法定雇用率）	令和4年6月1日現在	2.4%	（2.6%）	令和5年6月1日現在	2.4%	（2.6%）	令和6年6月1日現在	2.4%	（2.8%）
	実雇用率	（法定雇用率）											
令和4年6月1日現在	2.4%	（2.6%）											
令和5年6月1日現在	2.4%	（2.6%）											
令和6年6月1日現在	2.4%	（2.8%）											
② 定着に関する目標	<p>職場環境の整備や合理的配慮を行い、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>												
取組内容													
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</li> <li>○ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がいのある職員の相談窓口を設置し、労働環境の整備や合理的配慮に係る相談等に対し、必要に応じて措置を行う。</li> <li>○ 計画の見直し等必要な場合は、障がいのある職員が配属され</li> </ul>												

	<p>ている課と連携を図り、支援方法等情報共有し、検討する。</p>
<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障がいのある職員の能力や希望を勘案し、可能な限り障害特性に応じた職場環境等を考慮した上で配属先を決定し、障がいがない職員と共に業務に従事する。なお、合理的配慮の一環として、障害特性の程度、状況に応じた業務量等の調整を行う。</li> <li>○ 従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</li> </ul>
<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握するものとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</li> <li>○ 柔軟に勤務時間や業務内容等を調整することができる会計年度任用職員としての積極的な雇用を進める。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・ 「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。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> </li> </ul>
<p>4. その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国等による障がい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がい者就労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する。</li> </ul>