

多賀町障がい者活躍推進計画

| | |
|---------------------|---|
| 機関名 | 多賀町 |
| 任命権者 | 多賀町長 多賀町教育委員会 |
| 多賀町における障害者雇用に関する課題 | <p>多賀町においては、令和6年度末では法定雇用率を達成していましたが、令和7年4月末に退職者が1名あったことや、令和7年度から除外率を決定する基準割合が変更されたことから、令和7年6月1日時点の法定雇用率は未達成となりました（令和7年度末には達成済）。</p> <p>そこで、当該計画期間における法定雇用率の達成・維持に向け、正職員および会計年度任用職員における採用についても積極的に行っていきます。また、障がいのある職員が安心して職務に専念し活躍できるよう、合理的配慮の実施による働きやすい環境・職場づくりに努めるとともに、障がいのある職員の視点や意見を踏まえた取組を展開していきます。</p> |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | <p>【実雇用率】</p> <p>※地方公共団体の機関に係る特例（任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用を認める制度）を受けていることから、町長部局、町教育委員会の雇用率を合算して一つの目標とします。</p> <p>（各年度） 当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考） 令和7年6月1日現在の実雇用率 2.08%</p> <p style="padding-left: 40px;">→ 令和8年3月31日時点の実雇用率 3.13%</p> <p>（評価方法） 毎年の任免状況通報により把握</p> |
| ②定着に関する目標 | <p>不本意な離職者を極力生じさせません。</p> <p>（評価方法） 退職事由の確認による把握</p> |
| ③キャリア形成に関する目標 | <p>【障がいのある職員が担当する職務の拡大】</p> <p>1項目以上の新たな職域を開拓します。</p> |
| 取組内容 | |
| 1. 障がい者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1) 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します（令和7年4月1日に選任済）。 ・障害者生活相談員には、総務課人事給与係の職員を選任します（令和7年4月1日選任済）。 ・役割分担およ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、定期的に更新します。 |

| | | |
|----------------------------|--------------|---|
| | (2) 人材面 | <ul style="list-style-type: none"> ・障害者生活相談員に選任された者（選任予定の者も含む）全員について、滋賀労働局が開催する障害者職業生活相談員認定講習を受講します。 ・職員に対し、障がいに関する理解促進のための啓発・研修等を実施します。 |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、所属長は聞き取り等を実施し、職務の選定および創出について検討を行います。 ・所属長との面談や関係機関を交えた面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの特性等を十分に把握し、本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行います。 |
| 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | |
| | (1) 職務環境 | <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口への相談のほか、所属長との面談を通じて、障がいのある職員の希望を把握し、継続的に必要な措置を講じます。 ・なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まつつも、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 | <ul style="list-style-type: none"> 募集・採用に当たっては、以下の取扱は行いません。 ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。 ・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。 |
| | (3) 働き方 | <ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員の体調や通院等について配慮し、勤務時間について柔軟な対応を行います。 ・年次有給休暇や各種休暇の利用を促進します。 |
| | (4) キャリア形成 | <ul style="list-style-type: none"> ・所属長との面談や関係機関を交えた面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの特性等を十分に把握し、本人の希望や職場環境を踏まえた上で配置を行います。 |
| | (5) その他の人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ・在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を推進します。 ・障がいのある職員が希望する場合には、就労支援機関等と障がい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ていきます。 |
| 4. その他 | | <ul style="list-style-type: none"> ・関係法令等に基づき、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努めます。 |