

第2期大町市障がい者活躍推進計画

令和7年3月

長野県大町市

はじめに

「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）」においては、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示され、地方公共団体の任命権者は、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を策定することが義務付けられています。

これを受け当市においても令和2年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とした「大町市障がい者活躍推進計画」を策定し、職員一人ひとりが障がいに対する理解を深め、障がいのある職員の働きやすい職場づくりを推進するとともに、障がいの特性に応じた能力を有効に発揮することを目指し、取組を進めてまいりました。

この間の障がい者の実雇用率や定着率などの状況を踏まえ、さらなる取組を進めるため、令和7年4月から新たな計画期間とした「第2期大町市障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、より一層取り組んでまいります。

本計画において「障害」という用語については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記されている場合、固有名詞等を引用する場合等を除き、「害」の字は、「がい」とひらがなで記載しています。

I 策定の主体

障がい者の活躍推進に向けた取組みを効率的に進めるため、各任命権者が連携して本計画を策定します。

○任命権者

大町市長、大町市議会議長、大町市教育委員会、大町市公平委員会、大町固定資産評価審査委員会、大町市選挙管理委員会、大町市代表監査委員、大町市農業委員会、大町市病院事業管理者

II 計画期間

本計画の期間は、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。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

III 第1次計画期間における課題

第1次計画期間における数値目標のうち、実雇用率に関しては、法定雇用率を達成することを目標とし、令和5年度までは達成できましたが、令和6年度に法定雇用率

が2.8パーセントに引き上げられ、目標を若干下回ることとなりました。特に部局別に見ると市長部局と教育委員会の雇用率が低い状況です。

◎実雇用率（各年6月1日時点）

	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
法定雇用率	2.50	2.60	2.60	2.60	2.80
市全体の実雇用率	3.05	2.96	2.72	2.73	2.78
市長部局	2.60	2.36	2.15	1.93	2.16
教育委員会	3.27	2.50	1.82	1.82	2.34
市立大町総合病院	3.77	4.25	4.12	4.49	4.02

※教育委員会、市立大町総合病院以外の部局については、市長部局に含む。

また、障がい種別ごとの1年定着率については、身体障がい者や知的障がい者で高い一方、精神障がい者の定着率が低い傾向にあり、障がいに応じた職場のマッチングや支援体制に課題があると考えられます。

◎障がい種別ごとの定着率（当該年度末時点における1年定着率）

障害種別	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
定着率（目標）	65%	70%	55%
令和2年度	81.82%	100%	100%
令和3年度	90.91%	100%	60%
令和4年度	100%	100%	100%
令和5年度	90.91%	100%	60%
令和6年度	100%	100%	50%

さらに、障害種別ごとの平均勤続年数については、身体障がい者では、長期間にわたる勤務がしやすい環境であると考えられます。なお、知的障がい者及び精神障がいについては、雇用者数が少ないことに加え、ここ数年で雇用が進んだことから、平均勤続年数が目標に達していない状況です。

◎障害種別ごとの平均勤続年数（採用されてから令和6年11月1日時点までの勤続年数）

障害種別	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平均勤続年数（目標）	10年6か月	8年3か月	4年9か月
平均勤続年数（実績）	14年10か月	6年10か月	1年7か月

第1期計画期間の課題に加え、令和9年度には法定雇用率が3パーセントに引き上げられる予定であることから、障がいのある職員の採用及び活躍のために、さらなる体制整備や各種取り組みが必要です。

IV 障がい者の活躍の推進に向けた数値目標

1 採用に関する目標

◎実雇用率

当該年度6月1日時点で、市全体の実雇用率を法定雇用率以上とします。

2 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないため、定着率及び勤続年数についての目標を設定します。

◎障害種別ごとの定着率

当該年度末（3月31日）時点における1年定着率を次のとおりとします。

障害種別	身体障害者	知的障害者	精神障害者
定着率（目標）	80.00%	70.00%	60.00%

◎障害種別ごとの平均勤続年数

採用されてから令和11年11月1日時点までの勤続年数を次のとおりとします。

障害種別	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平均勤続年数 （目標）	14年	9年	4年

V 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

（1）組織面

① 法78条に規定する「障害者雇用推進者」として次の者を選任します。

区分	障害者雇用推進者
市長部局	総務部長
大町市議会事務局	議会事務局長
大町市教育委員会	教育次長
大町市公平委員会	大町市公平委員会事務長
大町市固定資産評価審査委員会	議会事務局長
大町市選挙管理委員会	大町市選挙管理委員会書記長
大町市監査委員事務局	大町市監査委員事務局長
大町市農業委員会	大町市農業委員会事務局長
大町市病院事業管理者	市立大町総合病院事務長

② 障害者雇用推進者に加え、任命された職員を構成員とする「障がい者雇用推進

チーム」を設置します。「障がい者雇用推進チーム」の長を総務部長とし、総務部長は、「障がい者雇用推進チーム」の構成員を任命するものとします。

- ③「障がい者雇用推進チーム」は、大町市障がい者活躍推進計画の取組状況の点検を行うとともに、必要に応じ、本計画の見直しを行います。
- ④ 障がいのある職員が5名以上いる任命権者の部局には、法第79条に規定する「障害者職業生活相談員」を選任します。相談員は、障がいのある職員からの相談窓口となり、障がいに応じた職場環境整備等に係る合理的配慮の提供や障害のある職員の職場適応能力の向上に関する業務を行います。
- ⑤ 組織内で障がいのある職員の活躍を支援するため、障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員及び障がい者配置部署の所属長等との連携を図り、配属された障がい者への理解と活躍できる業務の確保に努めます。
- ⑥ 組織外の関係機関（労働局、公共職業安定所、専門アドバイザー、その他障がい者が利用している支援機関等）との連携を図り、当該職員の同意のもと情報共有を行うなどし、障がいの特性に応じた働きやすい職場づくりを推進します。

（2）人材面

- ①障害者職業生活相談員に選任された者には、労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させます。
- ②職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について情報の共有を行います。

2 障がい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

- ①障がい者からの要望を踏まえ、環境整備を検討します。
- ②新規に採用した障がい者については、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じます。
- ③各種の措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、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

- ①募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わないこととします。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ・自力で通勤できることなどの条件を設定すること。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3) 働き方

- ①時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度を利用するとともに、各種休暇制度の活用を促進します。

3 その他

- ①国等による障害者就労施設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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。