

# 日野町障がい者活躍推進計画 (町長部局)

令和8年3月

# I 策定にあたって

## 1. 策定趣旨

- 本町では、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき「日野町障がい者活躍推進計画」を令和2年3月に策定し、障がい者の活躍推進に向けた取組を実施してきました。前回の計画期間が令和5年4月1日から令和8年3月31日までであることから、本計画は、第3期の計画となります。
- 第2期計画の期間中では、町長部局、教育委員会部局を合算して、令和7年6月1日時点で法定雇用率2.8%を上回ることを目標としてきました。  
これからも、積極的な障がい者雇用を進めるとともに、第2期の計画における活躍推進に向けた取り組みを踏まえ、引き続き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、本計画に取り組めます。

「害」の表記については、法令等の名称および法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

## 2. 策定機関・任命権者

- 策定機関： 日野町 町長部局
- 任命権者： 日野町長
- なお、任命権者ごとに「障害者活躍推進計画」を策定する必要があることから、教育委員会部局については別に計画を策定することとしますが、互いに連携して対応していきます。

## 3. 計画期間

- 令和8年4月1日から令和11年3月31日までの3年間を計画期間とします。
- 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。

## 4. 周知・公表

- 策定または改定を行った計画は、庁内LANへの掲載等により、職員に対して周知するとともに、本町のホームページに掲載する等、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況および計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## Ⅱ 計画の目標

### 1. 採用に関する目標

- 本町では雇用率について町長部局、教育委員会部局で障害者雇用促進法第42条に基づく特例認定を受けていることから、合算して、計画期間中の各年6月1日時点で法定雇用率3.0%（※）を上回ることを目標とします。
- 毎年の6月1日時点の対象障がい者（身体障がい者、知的障がい者または精神障がい者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第45条第2項の規定により精神障がい者保健福祉手帳の交付を受けているもの）の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

（参考）令和7年6月1日時点の対象障がい者の実雇用率：2.44%  
（町長部局における令和7年6月1日時点の実雇用率：1.74%）  
（教育委員会部局における令和7年6月1日時点の実雇用率：3.44%）

※法改正による経過措置期間が適用される場合にあつては、その雇用率。

### 2. 定着に関する目標

- 障がいを理由とする不本意な離職者を生じさせないようにします。
- 毎年の6月1日時点の対象障がい者の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用の障がい者の定着状況を把握・進捗管理を行います。

### Ⅲ 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

- 障害者雇用推進者として引き続き総務課長を選任します。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、職場の上司・同僚、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、滋賀労働局、東近江公共職業安定所、専門アドバイザー、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、役割分担および各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- 人事異動等により連携体制に変更が生じるため、役割分担および各種相談先については定期的な更新を行います。

##### 2 人材面

- 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、滋賀労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課または滋賀労働局が開催する「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、参加を募ります。

#### 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、ヒアリング等を実施し、職務の選定（既存業務の切出し等）および創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。
- 新規採用や部署異動、その他定期的に面談を実施し、障がい者と業務の適切なマッチングの点検を行い、必要に応じて業務の割振りや職場の適正配置等の検討を行います。

### 3. 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

- 定期的な面談その他適切な方法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。
- なお、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

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。

- ・ 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こと
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- ・ 「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

- 時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇または病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

#### 4 キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、職員研修、実務研修等を実施します。

#### 5 その他の人事管理

- 定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、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、円滑な職場復帰に向けた必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

## 4 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に関する法律（平成24年法律第50号）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します。