

立山町障害者活躍推進計画

機関名	立山町長部局、立山町議会、立山町教育委員会、立山町選挙管理委員会、立山町監査委員、立山町消防本部、立山町農業委員会
任命権者	立山町長、立山町議会議長、立山町教育委員会、立山町選挙管理委員会、立山町代表監査委員、立山町消防長、立山町農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
立山町長部局等における障害者雇用に関する課題	<p>立山町(特例認定による立山町長部局と立山町教育委員会の合算)においては、平成30年度に過去に行った障害者任免通報の内容の再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りがあり、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、障害者採用計画を作成するとともに積極的な障害者採用活動を行い、令和6年12月31日時点では法定雇用率を達成した。</p> <p>令和8年7月には、法定雇用率が2.8%から3.0%へ引上がる予定であることから、引き続き法定雇用率を達成することを目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、下記「取組内容」に記載の更なる体制整備や各種取組を進めていく。</p> <p>なお、機関のうち、立山町議会、立山町選挙管理委員会、立山町監査委員、立山町消防本部、立山町農業委員会は、小規模な機関等であること、事務局職員が町長部局からの出向職員や併任職員であることから、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。また、いずれの機関もほぼ全ての職員が町長部局と一体の雇用管理を行っている。</p> <p>このため、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは考えにくい。出向や併任職員の異動等により障害者である職員を受け入れる可能性はあることから、一体の雇用管理を行っている町長部局と連携して障害者雇用に関する各種取組を実施する。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p><町長部局及び教育委員会部局></p> <p>【実雇用率(※)】</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6年6月1日時点の実雇用率 : 2.16%</p> <p>令和6年12月31日時点の実雇用率 : 2.87%</p> <p>(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>※特例認定による町長部局・教育委員会合算の雇用率</p> <p><立山町議会、立山町選挙管理委員会、立山町監査委員 立山町消防本部、立山町農業委員会></p> <p>障害者雇用の推進に関する理解を促進する。</p>
②定着に関する目標	<p><町長部局及び教育委員会部局></p> <p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>(評価方法)</p>

	<p>毎年の任免状況通報の時期に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><町長部局及び教育委員会部局> 【ワーク・エンゲージメント】 初年度の基準を上回る。 ※初年度には実態に関するデータを収集する。 (評価方法)在籍している障害者である職員(新規採用者を除く)に対する人事異動希望調査、人事評価制度における面談及びアンケート調査などの実施による把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1.障害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する。(令和元年9月選任済み) ・障害者職業生活相談員として総務課人事係長を選任する。(令和2年3月選任済み) ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新する。 ・障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員や、健康相談に応じる産業医、所属内での支援等に関する相談に応じる職員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。 ・相談先については、個別に周知を行うなど、障害者である職員に配慮した周知とする。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員(選任予定の者を含む)については、富山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る。 ・障害者が配属されている部署の職員を中心に、必要に応じて、富山労働局が開催する「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、参加者を募る。 ・新規採用職員研修等の場を活用して、障害者である職員への理解を深めるため、また、障害のある人が安心して暮らすことのできる社会実現を目指すため、障害を理由とする差別の解消に関する研修を年1回以上実施する。
2.障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ・現に勤務する障害者である職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年1回以上、人事異動希望調査、人事評価制度における面談及びアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ・障害者については、新規採用時や部署異動時においては、面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行う。必要に応じて職務の選定及び創出について検討を行う。
3.障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	

(1)職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者である職員用の通勤車両用カーポートや駐車スペース、自動ドア、スロープ、エレベーター、多目的トイレは設置済みであるが、障害者である職員からの要望を踏まえ、可能な環境整備を検討する。 ・障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器(ユニバーサルデザイン等の事務用品の購入含む)の環境整備を検討する。 ・新規採用者については、採用時や部署異動時はもちろんのこと、随時、産業医、障害者職業生活相談員等と面談を行い、必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえて、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者法定雇用率を下回ることのないよう、障害者(正規職員、会計年度任用職員問わず)採用活動を積極的に行う。 ・募集、採用に当たっては、特定の障害に限定した採用や特定の就労支援機関からのみの受入れは行わない。 ・採用、選考にあたっては、障害者からの要望を踏まえ、点字に対応した筆記試験問題の実施などの障害特性に配慮した選考方法や職務の選定方法を工夫する。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者会計年度任用職員については、引き続き、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。 ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者本人の希望を踏まえつつ、職階にあわせた研修を受講させる。 ・採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。会計年度任用職員については、任期満了まで残り1月となった時点で業務の振り返りを行う(必要に応じ、面談を実施)ことにより、任期の終了後においても引き続き、公務内外で就労できるよう支援を行う。
(5)その他人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者については、採用時や部署異動時はもちろんのこと、随時、産業医、障害者職業生活相談員等と面談を行い、体調把握を行う。 ・障害者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ・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)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等を行う。
4.その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ・国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ・障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製

	作した物品の直売会の開催といった販売の場を設ける機会があれば、協力して開催する。
--	--