

軽井沢町障がい者活躍推進計画

1. 計画策定の趣旨

軽井沢町では、職員一人ひとりが仕事と生活を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを進めています。

障がいのある職員の活躍を推進するためには、法定雇用率の達成にとどまらず、障がいの特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、安心して働き続けることのできる職場環境を整備することが重要です。

このため、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3の規定に基づき、「軽井沢町障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員の採用、定着及び活躍に向けた取組を推進します。

なお、本計画は「軽井沢町特定事業主行動計画」と計画期間を合わせ、同計画に掲げる働きやすい職場環境づくりや多様な働き方の推進等と連携して取り組みます。

また、本計画の策定に当たっては、障がいのある職員をはじめとする職員を対象にアンケートを実施し、職場環境や働き方、必要な配慮、今後の取組等について意見を聴取し、その意見を踏まえて計画を策定しました。

※本計画では、法令等に基づく名称及び用語については「障害」と表記し、それ以外については「障がい」と表記します。

2. 策定主体

本計画は、各任命権者が相互に連携し、町全体として障がいのある職員の活躍を推進するため、次の任命権者が連名で策定します。本計画の対象は、各任命権者が任命する職員とします。

- 軽井沢町長
- 軽井沢町議会議長
- 軽井沢町教育委員会
- 軽井沢町選挙管理委員会
- 軽井沢町代表監査委員
- 軽井沢町農業委員会

3. 計画期間

令和8年11月1日から令和13年3月31日までとします。

なお、計画期間中においても、毎年度、取組の実施状況を確認し、必要に応じて取組内容の見直しを行います。

4. 現状と課題

当町では、これまでも障がい者の雇用を進めるとともに、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

今後も障がい者雇用を継続して推進するためには、法定雇用率を踏まえた計画的な採用に加え、採用した職員が安心して働き続けられるよう、本人の障がい特性や希望を踏まえた職務配置、職場環境の整備、相談体制の確保等に取り組む必要があります。

また、障がいの有無にかかわらず、すべての職員がそれぞれの能力を十分に発揮できる職場づくりを進める必要があります。

○障がい者雇用の状況

毎年6月1日現在の障害者任免状況通報書等により、障がい者雇用の状況を把握します。令和7年6月1日現在の当町における障がい者雇用の状況は、次のとおりです。

機関	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	不足数
軽井沢町	263.0人	7.0人	2.66%	0.0人
軽井沢病院	133.0人	3.0人	2.26%	0.0人
教育委員会	189.0人	5.0人	2.65%	0.0人

※令和7年6月1日現在の法定雇用率は2.8%です。

※障害者任免状況通報の対象となる機関について掲載しています。

※「障がい者の数」は、障がいの程度や勤務時間等に応じて法令に基づき算定した人数です。

※法定雇用障害者数は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数に法定雇用率を乗じ、1人未満の端数を切り捨てて算定します。このため、実雇用率が法定雇用率を下回っている場合でも、不足数が0.0人となる場合があります。

令和7年6月1日現在、障害者任免状況通報の対象となる各機関において、法定雇用障害者数に不足はありません。

今後も、法定雇用率の継続的な達成に向け、障がい者の計画的な採用に取り組むとともに、障がいのある職員がその能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる職場環境を整備することにより、職場への定着を図ります。

5. 目標

（１）採用に関する目標

毎年６月１日現在の障害者任免状況通報により達成状況を確認しながら、障害者任免状況通報の対象となる各機関において、法定雇用障害者数以上の障がい者雇用を確保することを目標とします。

（２）定着に関する目標

障がいのある職員が安心して働き続けられる職場環境を整備し、本人が希望しない離職を生じさせないことを目標とします。

毎年度、障がいのある職員の定着状況を把握するため、必要に応じて面談等を実施し、職場環境や職務上の課題等の把握に努めます。

（３）職場環境に関する目標

障がいのある職員からの相談や意見を踏まえ、必要な配慮や職場環境の改善に継続して取り組みます。

6. 具体的な取組

本計画に掲げる取組については、計画期間を通じて継続的に実施します。

（１）推進体制の整備

各任命権者は、障害者雇用推進者を選任し、相互に連携しながら本計画に基づく取組を推進します。

また、法令に基づき必要な場合には障害者職業生活相談員を選任するとともに、人事担当部署、所属長等が連携し、障がいのある職員からの相談に適切に対応できる体制を整備します。

相談等に当たっては、本人の意向を尊重するとともに、個人情報の適切な取扱いに十分配慮します。

（２）職務の選定及び配置

障がい特性、能力、希望等を把握し、適切な職務の選定及び配置に努めます。

配置後も必要に応じて本人との面談等を行い、業務との適合状況を確認するとともに、必要に応じて業務内容等の見直しを行います。

（３）働きやすい職場環境の整備

障がいのある職員からの要望を踏まえ、施設・設備、就業環境、業務の進め方等について、過重な負担とならない範囲で合理的配慮を行います。

また、「軽井沢町特定事業主行動計画」と連携し、休暇を取得しやすい職場環境づくり、時間外勤務の縮減、多様な働き方を選択できる環境づくりなど、すべての職員が働きやすく、継続して能力を発揮できる職場環境の整備を進めます。

（４）募集・採用

職員の募集及び採用に当たっては、障がいの種類や程度のみを理由として応募を制限するなど、不適切な取扱いを行いません。

また、採用試験において受験者から申出があった場合には、試験の公平性を確保した上で、補助器具の使用など、障がい特性に応じた必要な配慮を行います。

障がい者雇用の状況を継続的に把握し、法定雇用率の継続的な達成に向け、計画的な採用に取り組みます。

（５）働き方

「軽井沢町特定事業主行動計画」に基づく取組と連携し、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりや時間外勤務の縮減等を進めるとともに、障がい特性や個々の事情に応じた働き方について必要な配慮に努めます。

（６）人材育成及びキャリア形成

障がいのある職員についても、本人の希望、能力、適性等を踏まえ、研修への参加その他の能力開発の機会を確保するとともに、中長期的な視点に立った人材育成及びキャリア形成に努めます。

（７）障がい理解の促進

職員に対する研修や情報提供等を通じて、障がいに対する理解の促進を図り、障がいの有無にかかわらず互いに尊重し、支え合う職場づくりに努めます。

（８）関係機関との連携

必要に応じて、公共職業安定所その他の就労支援機関等と連携し、障がいのある職員の採用及び職場定着に必要な支援を活用します。

7. 計画の推進及び点検

各任命権者及び関係部署が連携し、本計画に掲げる取組を推進します。

毎年度、目標の達成状況及び取組の実施状況を把握・点検し、その結果をホームページ等により公表します。

また、点検結果、障がいのある職員からの意見、障がい者雇用の状況及び法制度の改正等を踏まえ、必要に応じて取組内容や計画の見直しを行います。

8. 計画の周知及び公表

本計画を職員に周知するとともに、ホームページ等にて公表します。