

障害者活躍推進計画（第2期）

令和7年度～令和11年度

令和7年3月

早川町

障害者活躍推進計画

1. 策定趣旨

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、「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ました。

これを受け、本町では令和2年に「障害者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んできました。

このたび、前計画の計画期間が令和6年度末で終了することから、これまでの取組の振り返りと課題を踏まえつつ、令和7年度からの新たな障害者活躍推進計画を策定するものです。

本計画のもと、障害者とその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、障害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しっかり取り組んでまいります。

2. 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とし、計画年度内においても、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。

3. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及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。

4. 本町における障害者雇用率の状況

障害者雇用の状況については、構成労働大臣に毎年任免状況を報告しています。

令和6年6月1日現在の雇用率は次のとおりとなっています。

〔令和6年6月1日現在の雇用率〕

法定雇用率	法定雇用障障害者数の 算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
2.8%	47.5 人	1 人	2.11%

5. 数値目標

【採用に関する目標】

実雇用率について、各年度6月1日時点の法定雇用率以上を目標とし、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

【定着に関する目標】

障害のある職員が不安なく働ける職場環境整備に努め、不本意な離職者を生じさせないことを目標とし、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

6. 障害者の活躍推進に向けた取組

【推進体制の整備】

障害者雇用推進者として総務課長を選任し、毎年度、計画の取組状況の把握・検証を課長会議の中で行うこととします。

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員に対して参画を求め、アンケート等の実施により意見を反映します。

障害のある職員や、配属先で支援にあたる職員等が相談できる窓口を総務課に置き、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

障害のある職員が 5 名以上となるときは、「障害者職業生活相談員」を選任し、障害者の職業生活全般についての相談・指導を行わせることとします。

なお、支援にあたる職員等を対象に、必要な専門知識・技術を習得できるよう、国・県などの機関が開催するセミナー、講習会、「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、参加を募ることとします。

【職務の選定・創出】

障害のある職員一人ひとりの特性・能力を把握し、本人の希望も踏まえた上で業務の割り振り、又は職場の配置を行うため、年 2 回以上、職務整理表や組織内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います。

また、新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、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い、必要に応じて検討を行います。

【環境整備・人事管理】

職員の能力・意欲を有効に発揮できるように、安心して働ける環境を整える必要があることから、障害者の要望を踏まえ特性に配慮した施設整備及び就労支援機器の導入を検討します。

また、新規に採用した障害者については定期的に面談などの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ることとします。

障害者向けの募集及び採用については、厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」「合理的配慮指針」等を踏まえた上で、障害者からの申し出により障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めるとともに、以下の取り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。
- ・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。
- ・「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。
- ・特定の就労機関からのみの受け入れを実施する。

採用後には定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、障害者一人ひとりの特性と能力、希望を把握することとし、体調に配慮した休暇の利用促進及び本人の意欲等も踏まえた実務研修などの教育訓練の実施により適切な配慮や支援を行います。

【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、障害者優先調達推進法第2条4項に規定する「障害者就労施設等」への発注を町内全ての機関において実施し、内容や調達先施設等を広げることにより障害者活躍の場の拡大を推進します。