

第2期上三川町障がい者活躍推進計画

1 目的

本町では、障がい者の雇用と就労の促進を図ることを目的とする「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障がいのある方を対象とした職員採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備等に取り組んできた。

国においては、令和元年6月に障害者雇用促進法の改正があり、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たとともに、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、障がい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（以下「障がい者活躍推進計画」という。）の作成義務も定められた。

これを受けて、本町においても、障がいのある方の雇用の機会の確保及び障がいのある職員が安心して働くことができる環境整備をより一層進めていくため、令和2年4月に障がい者活躍推進計画を策定したが、当初計画期間が令和6年度末で終了することから、これまでの取組状況を踏まえ、新たな障がい者活躍推進計画を策定する。

2 計画の概要

（1）計画の対象

本町において、常勤職員の採用試験を町長部局で一括して実施しているが、障がい者雇用の推進にあたっては町全体で連携を図りながら進めていく必要があることから、町長部局、上下水道事業管理者、議会事務局、教育委員会、農業委員会及び選挙管理委員会に在籍する職員を対象に計画を策定する。

（2）計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

なお、計画期間内においても、毎年度計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、必要な対策を講じることとする。

（3）計画の周知・公表

本計画は、すべての職員に対して周知するとともに、町ホームページ等で公表する。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況についても、毎年度、公表する。

3 障がい者雇用に関する課題

障がい者の法定雇用率は令和6年4月1日より3.0%（経過措置として、令和6年4月から令和8年6月までは2.8%）となっている。本町では不足数は生じていないが、実雇用率は2.77%と2.8%には至っていないのが現状である。計画期間の終期までに法定雇用率を達成するために、計画的かつ積極的な採用活動に努めることが重要となる。

また、障がいのある職員の職務満足度の実態を把握するため、自己申告票における「職務満足度」の項目について分析したところ、本町に就職し働いていることについては「満足」、「やや満足」を合わせて6割以上となっている一方で、能力の開発・向上の機会提供を希望する要望も挙げられた。

障がいのある職員の活躍のためには更なる体制整備や各種取組が必要であり、本人の状況に応じた業務量の調整や、他の職員への障がいに関する内容・必要な配慮等の説明を行う必要がある。

4 目標

（1）採用に関する目標

在籍する障がいのある職員数が前年を下回らないこととし、障がい者雇用率は各年6月1日現在の法定雇用率以上を目指す。

【参考】令和6年6月1日時点の雇用障がい者数	6名
〃	実雇用率 2.77%
【評価方法】毎年任免状況通報により把握・進捗管理	

（2）定着に関する目標

職員意識調査等を定期的に実施し、相談・報告できる環境を整備するなど、職場定着のための取組を行い、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

（3）職員のキャリア形成に関する目標

職員の障がいや本人の強み・弱みを十分に把握した上で、職員研修への参加や人事異動等を行い、計画的にキャリア形成を図っていくことを目標とする。

5 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、総務課長を選任する。
- ◆ 障害者職業生活相談員として、総務課人事係担当者1名を選任する。

- ◆ 組織内の人的サポート体制を整備するとともに、役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

(2) 人材面

- ◆ 障害者職業生活相談員に選任された者、選任予定の者は、栃木労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講座を受講する。
- ◆ 障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、栃木労働局が開催する「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。

6 障がい者活躍の基本となる職務の選定・創出

- ◆ 現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等検討を行い、障がいのある職員の活躍の場を確保し、自身のキャリア形成の構築の推進を図る。
- ◆ 適宜面談を行い、障がいのある職員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う。

7 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

- ◆ 障がいのある職員に対して業務等に関する悩みや不安、必要な配慮等の有無を確認し、継続的に必要な措置を講じる。
- ◆ 措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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する。

(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。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・ 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。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。

(3) 働き方

- ◆ 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。

(4) キャリア形成

- ◆ 本人の希望等も踏まえつつ研修等を受講できるよう、必要かつ合理

的な配慮を行う。

(5) その他の人事管理

- ◆ 定期的に面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- ◆ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）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、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。

8 その他

障がい者の活躍の場の拡大を推進するために、障害者優先調達推進法に基づき、障がい者就労施設等への発注を積極的に行うよう努める。