井手町障がい者活躍推進計画

令和２年３月

（令和７年３月改定）

井手町

井手町長

井手町議会議長

井手町教育委員会

Ⅰ　策定にあたって

1　策定趣旨

2　策定主体

3　計画期間

4　周知・公表

Ⅱ　本町の課題及び目標

1　本町における障がい者雇用に関する課題

2　本町の目標

Ⅲ　障がい者の活躍推進に向けた取組内容

1　障がい者の活躍を推進する体制整備

2　障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

3　障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

4　その他

Ⅰ　策定にあって

１　策定趣旨

本町では、障がいのある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備などに積極的に取り組んできました。

また、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36 号。以下「改正法」という。）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第７条の２第１項において、厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」という。）を定めるものとされており、令和元年12 月17 日に令和元年厚生労働省告示第198 号により告示されたところです。

上記の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、作成指針に即して、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（以下「活躍推進計画」という。）を作成することとされ、本町でも、「井手町障がい者活躍推進計画」を策定いたしました。

今後は、障がいのある職員がさらに働きやすい職場となるよう、本計画に基づいた取り組みを進めてまいります。

２　策定主体

井手町が策定しますが、教育委員会及び議会事務局とは、互いに連携して対応していきます。

３　計画期間

令和７年４月１日～令和１２年３月３１日までの５年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、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

計画については、庁内電子掲示板に掲載し、職員に周知を図るとともに、町のホームページに掲載します。

Ⅱ　本町の課題及び目標

１　本町における障がい者雇用に関する課題

本町においては、法定雇用率を達成しており、また、定着状況も順調と考えているが、障がい者である職員の障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、更なる体制整備や各種取り組みを進めることが重要である。

２　本町の目標

（１）採用に関する目標

本町における令和６年６月１日現在の雇用率は次のとおりとなっており、法定雇用率を達成しています。

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
井手町長 ※１	2.8% ※２	187 人	７人	3.74%

※１　特例認定を受けているため、町長部局・教育委員会部局で合算

※２　法定雇用率については、経過措置として、次の率とされている。
令和６年４月以降：2.8%　令和８年７月以降：3.0%

（目標）
引き続き、当該年６月１日時点の法定雇用率を達成します。
（評価方法）
毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

（２）定着に関する目標

障がい者の活躍推進に向けた取組内容を通じて職場定着を図っていくことが重要と考えます。

採用１年後の定着率
１００％

（目標）
不本意な離職者を生じさせません。
（評価方法）
毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。

（３）キャリア形成に関する目標

（目標）
採用後、ＯＪＴや各種研修への参加、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくこととします。
（評価方法）
人事記録を元に把握・進捗管理する。

Ⅲ　障がい者の活躍推進に向けた取組内容

障がいのある職員が活躍できる体制をソフト面、ハード面ともに整備し、ＰＤＣＡサイクルによる検証を繰り返いし行います。

１　障がい者の活躍を推進する体制整備

○障がい者雇用推進者として総務課長を選任します。
➡本計画を推進します。
○障がい者職業生活相談員として総務課長を選任します。
➡障がいのある職員やその管理者への相談に応じます。
なお、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

２　障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○定期的に障がい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。
○身体障がい等により従来業務の遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、産業医等の専門家の意見も踏まえ、不安なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行います。

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

○令和５年度に完成した新庁舎においては、新たにエレベーターが設置されるなど、バリアフリー化が進められており、引き続き障がい者が利用しやすい環境整備を進めます。
○なお、検討に当たっては、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、以下の取扱いを行いません。
・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の受入れを実施する。

（３）働き方

○ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位の年次休暇や病気休暇など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、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

（５）その他の人事管理

○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者をいう。）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

○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律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。