

富加町障がい者活躍推進計画

富 加 町

富加町教育委員会

令和7年4月

I. 計画策定にあたって

1. 趣旨

令和元年6月の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」）の改正、ならびに厚生労働大臣が作成する指針に即し、「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」として、富加町においても令和2年4月に「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員の計画的な採用による雇用率の向上や、障がいの種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んできました。

当初の計画期間が令和6年度末をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえた、新たな計画を策定するものとします。

2. 計画の位置づけ

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3に定める「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」とします。

なお、町全体で障がい者の活躍推進に向けた取組みを推進するため、富加町と富加町教育委員会が連名で計画を策定します。

3. 計画期間

令和7年度から令和12年度まで（5年間）

なお、計画期間中に改正の必要が生じた場合は、随時見直しを行います。

4. 前計画（令和2～5年度）の目標達成状況と今後の課題

障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理の推進、庁内における障がい理解の促進等、雇用の質を確保するための取組みについて全庁をあげて推進し、障がいの種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の実現に向け目標を定め、取り組んできました。

法定雇用率については、それぞれの年度において達成することができましたが、年々増加傾向にある職員数と、今後も予定されている法定雇用率の引上げに対応していくため、引き続き障がいのある職員の計画的な採用を行っていく必要があります。また、採用に合わせて、障がいのある職員が特性を活かし活躍できる職域の拡大等についても進めていく必要があります。

5. 障がい者活躍推進計画（令和7～12年度）の基本理念

令和7年度からの新たな計画の実施にあたり、障がいのある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理の推進、庁内における障がい理解の促進等、雇用の質を確保するための取組みを推進し、だれもが安心して安定的に働くことができる環境の整備に庁内が一体となって取り組んでいくために、本計画では次項のとおり基本理念を掲げ、計画を推進していきます。

職員一人ひとりが互いの人格や個性を尊重し、障がいのある職員が十分に能力を発揮できる職場環境の実現

II. 目標

1. 採用に関する目標

【各年度 実雇用率（各年6月1日時点）を法定雇用率以上とします。】

	令和7年4月時点	令和8年7月以降
法定雇用率	2.8%	3.0%

※特例認定を受けている教育委員会と町長部局の数値を合算し雇用率を算定します。

（毎年の任免状況調査通報により把握・進捗管理）

2. 定着率等に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。

（毎年の任免状況調査通報時に把握・進捗管理）

III. 取組内容

1. 障がい者の活躍を促進する整備体制

- ① 障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。
- ② 障害者職業生活相談員の選任義務の有無にかかわらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、周知する。

- ③ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（5人以上の障がい者を雇用）には、3箇月以内に選任するとともに、選任しようとする者が資格要件を満たさない場合は、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

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 相談窓口への相談のほか、適宜、障がい者である職員に対して必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講ずる。なお、措置を講じるにあたっては、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する。
- ② 障がいのある職員が障がい等の特性に応じて、無理なく安定的に働くことができるよう、時差出勤や休憩時間の弾力的な設定など、柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
- ③ 在職中に疾病・事故等で新たに障がいが生じた職員についても、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や働き方、キャリア形成等の配慮と支援を行う。
- ④ 募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。
- ・ 特定の障がいを排除、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。
 - ・ 「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。