

神川町障害者活躍推進計画

| | |
|-------------|---|
| 機関名 | 神川町（町長部局） |
| 任命権者 | 神川町長 |
| 計画期間 | 令和7年度～令和11年度（5年間） |
| 障害者雇用に関する課題 | <p>○令和6年6月の実雇用率は3.96%（任免状況通報ベース）となり、法定雇用率を達成している状況である。</p> <p>○令和8年7月には、地方公共団体の法定雇用率は3.0%に引上げとなる予定のため、法定雇用率以上の実雇用率を維持するための取組を継続する。</p> <p>○障害のある職員を含む全ての職員一人ひとりが特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職務環境の整備や定着に向けた支援体制を構築し、働きやすい職場づくりへの取組が必要である。</p> |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | <p>【実雇用率】（各年6月1日時点） (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率：3.98% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> |
| ②定着に関する目標 | <p>不本意な離職者を極力生じさせない (評価方法) 毎度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p> |
| ③満足度に関する目標 | <p>(評価方法) 毎年6月1日時点で在籍する障害のある職員に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p> |

| | |
|----------------------|--|
| <p>④キャリア形成に関する目標</p> | <p>人材育成の観点から、必要な研修を実施するとともに、職員の意欲と能力・適性に応じた人事配置等を毎年度検討する。 (評価方法) 每度末、人事記録やアンケート等を基に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p> |
| 取組内容 | |
| 1．障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1)組織面 | <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害のある職員の相談窓口を総務課内に設定する。 ○障害のある職員の勤務にあたってのサポートについて、組織内では、所属長を中心として組織外の関係機関と連携体制を構築し、各種相談に応じるとともに関係者間において情報を共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。 |
| (2)人材面 | <ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に任命された者（選任予定者の者を含む。）は、埼玉労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○職員担当は、任命権者に関わらず、年に1回以上、障害のある職員と働く上で必要となる知識の習得を目的とした研修会等の受講案内を行い、参加を募る。 |
| 2．障害者の活躍の基本となる職務の選定等 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○職員担当は、障害のある職員の意欲や能力・適性を踏まえ、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う。 ○所属長は、面談を通じて、障害のある職員と職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。 |

3. 障害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 | ○職員担当は、基礎的環境整備として、障害のある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備の検討を行う。 ○職員担当は、新規に採用した障害のある職員については、定期的な面談を実施し、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 |
| (2)募集・採用 | ○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者から申し出があった場合、職場実習の検討を行う。 ○募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none">・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。・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 |
| (3)働き方 | ○職員担当及び所属長は、時間単位の年次有給休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。 |
| (4)キャリア形成 | ○所属長は、本人の希望等も踏まえつつ、能力向上やスキルアップを目的とした研修等へ参加を奨励する。 |
| (5)その他の人事管理 | ○所属長は、必要に応じて隨時面談などを実施しながら、状況把握及び体調配慮を行う。 ○疾病や負傷等により障害者となった職員については、本人の希望等を踏まえ、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みを行う。 |

4. その他

| | |
|--|--|
| | ○職員は、国等による障害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害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 |
|--|--|