皆野町障害者活躍推進計画

機関名	皆野町
任命権者	皆野町長
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
皆野町における障害者雇用に関する課題	令和６年４月以降、法定雇用率が２．８％に引き上げられたが、皆野町においては、令和６年６月１日現在では法定雇用率を満たしている。しかしながら、令和８年７月以降は地方自治体の法定雇用率は３．０％に引き上げとなる予定であるため、障害者である職員が働きやすい職場を整備し、計画的な採用を実施する必要がある。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上。 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。 （評価方法）毎年の任免状況通報時に定着状況を把握し、進捗管理を行う。
③キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 障害の程度に応じて能力を発揮できる職域、職種、業務を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	
⑴組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、人事担当）を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、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、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
⑵人材面	○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に１回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉県労働局が開催する「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、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
２．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	

	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に１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う。 ○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	○障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○新規に採用した障害者については定期的に面談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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害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)募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど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。 ○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	○時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を検討する。 ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇など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、実務研修、向上研修等の教育訓練を受講できるよう配慮する。
(5)その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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う。

	○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
４．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。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場の提供を実施する。