

聖籠町障がい者活躍推進計画

令和7年4月

本計画において、「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合または関係団体・施設等の固有名称が漢字表記となっている場合を除き、原則としてひらがな表記としています。

1. 趣旨

令和元年6月に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律及び厚生労働大臣が作成する指針に即し、令和2年4月に聖籠町障害者活躍推進計画を策定し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境の整備等を進めてきました。

令和7年3月に計画期間が満了となることから、これまでの取組状況や、障がいのある職員からの意見聴取等を基に、次期計画を策定しました。

障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮して活躍できる職場環境となるよう、引き続き本計画の推進に取り組んでいきます。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

3. 周知・公表

本計画は、全職員に対し周知するとともに、町のホームページにおいて公表します。

4. 障がい者雇用の現状

障害者雇用率等の推移

年度	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	実雇用率	法定雇用障害者数 A	雇用障害者数 B	不足数 A-B
令和元年度	2.5%	107	2.80%	2	3	0
令和2年度	2.5%	109	1.83%	2	2	0
令和3年度	2.6%	110	1.82%	2	2	0
令和4年度	2.6%	113	1.77%	2	2	0
令和5年度	2.6%	120	2.5%	2	3	0
令和6年度	2.8%	120	2.5%	3	3	0

※各年度の6月1日現在の数値

※「雇用障害者数」は、障害者雇用率制度の職員数換算基準に基づいた人数です。

※「不足数」は、「法定雇用障害者数」から「雇用障害者数」を控除した数で、法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない数を指します。

5. 障がい者の活躍推進に向けた取組等

<p>聖籠町における障がい者雇用に関する課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度以降は、法定雇用障害者数が充足していることから法定雇用率は達成しているものの、障がいのある職員の人事異動により、障害者実雇用率は1%台に落ち込みました。その後、障がいのある職員の採用を進めたことで、令和5年度以降の障害者実雇用率は改善しましたが、依然として2%台半ばにとどまっています。 算定基礎となる職員数の増減や、障がいのある職員の異動や退職も想定し、引き続き採用を計画的に行っていく必要があります。
----------------------------	--

<p>目標</p>	
<p>① 採用に関する目標</p>	<p>各年度の6月1日時点において障害者雇用率を法定雇用率以上とします。 【評価方法】毎年の任免状況通報により把握します。</p>
<p>② 定着に関する目標</p>	<p>不本意な離職者を極力生じさせないこととします。 【評価方法】毎年の任免状況通報のタイミングで定着状況を把握します。</p>
<p>取組内容</p>	
<p>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</p>	
<p>(1)組織面</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。 障害者職業生活相談員として総務課長補佐（または人事担当）を選任し、障がい者の職業生活全般についての相談及び指導を行います。 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員及び障がいのある職員が配置された所属長を中心として、障がいのある職員からの各種相談に応じるとともに、個人情報保護に配慮しながら、関係者間で情報を共有し、必要な措置を適切に講じます。 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任については、人事異動等に応じて更新を行います。
<p>(2)人材面</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、新潟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ます。
<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> 現に勤務する障がい者や、今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。 所属長等との面談により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。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属長等との定期的な面談を通じて障がい特性に応じた必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
(2)募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップの中で障がい学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習の受け入れを行います。 ・ 採用選考に当たり、障がい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ことや、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障がい特性への配慮を行います。 <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・ 「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こと。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。
(3)働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間単位の年次休暇や療養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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて、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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じ随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ・ 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、職場環境の整備等の取組を行います。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。