

障害者活躍推進計画

滑川町

令和 7 年 3 月

目 次

1 計画概要	1
2 滑川町における障害者雇用に関する課題	1
3 目標	
(1) 採用に関する目標	1
(2) 定着に関する目標	1
(3) 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	2
(4) キャリア形成に関する目標	2
4 取組内容	
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	2
ア. 組織面	
イ. 人材面	
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	3
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	3
ア. 職務環境	
イ. 募集・採用	
ウ. 働き方	
エ. キャリア形成	
オ. その他の人事管理	
(4) その他	4

1 計画概要

機関名	滑川町・滑川町教育委員会
任命権者	滑川町長・滑川町教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日

2 滑川町における障害者雇用に関する課題

滑川町においては、滑川町教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。なお、令和6年6月1日現在の障害者の雇用率は3.23%であり、法定雇用率である2.8%を上回る状況である。

令和8年7月から法定雇用率が0.2ポイント引き上げとなり、地方自治体における新たな法定雇用率は3.00%となる予定であるため、令和7年度以降も障害者の積極的な採用活動を実施する必要がある。

引き続き法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のために、任用形態の改善及び障害者に合わせた職務の選定・創出が必要とされる。

3 目標

（1）採用に関する目標

障害者である職員の実雇用率について、計画終期時点の法定雇用率以上を目標とする。

参考）令和6年6月1日時点での実雇用率：3.23%

（2）定着に関する目標

障害の種類や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

評価方法としては、毎年の障害者任免状況通報の時期において、人事記録等を元に、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行うものとする。

（3）満足度、ワーク・エンゲージメント※に関する目標

活力・熱意をもって業務に従事し、充実した職場生活を送れるよう、前年度を上回るワーク・エンゲージメントの水準を目指す。

評価方法としては、実態に関するデータ収集を行い把握及び進捗管理を行うものとする。

※ワーク・エンゲージメントとは、仕事に対してポジティブで充実した心理状態のことで、特定の職員一時的な充実ではなく、組織全体としての持続的な感情であると定義されている。

（4）キャリア形成に関する目標

毎年度、1項目以上の新たな職域を開拓し、障害者である職員が従事できる職務の拡大を図る。

評価方法としては、人事記録等を元に毎年度進捗管理を行い、新たな職域への人事異動及び人材育成の方法等について検討を実施する。

4 取組内容

（1）障害者の活躍を推進する体制整備

ア. 組織面

障害者雇用推進者として滑川町は総務政策課長、滑川町教育委員会は教育委員会事務局長を選任する。

また、令和7年4月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員（5人以上の障害者を雇用する時点で設置）、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、埼玉労働局、東松山公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相

談先を整理した上、関係者間で共有する。

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。

イ. 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）全員について、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。

また、障害者が配置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労働局が開催する「精神・発達障害仕事サポートー養成講座」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のない職員に限る）。

（2）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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。

また、新規採用及び人事異動の際に、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

ア. 職務環境

採用した障害者状況を把握し、継続的に必要な措置を講じる。措置を講ずるに当っては、障害者からの要望を踏まえつつも、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。

イ. 募集・採用

募集採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

- ・特定の障害者を排除し、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。

ウ. 働き方

年次有給休暇等の取得を促進することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。

エ. キャリア形成

障害のある職員への研修にあたっては、研修内容の検討・充実に努め、実務能力や専門性の向上に資する機会の提供を図ります。

オ. その他の人事管理

各個人の就労の状況を適切に把握するため、面談等による障害者本人とのコミュニケーションはもとより、必要に応じて、職場の上司や同僚からの聞き取りを行います。

（4）その他

障害者施設等における民需拡大のため、当該施設が生産・加工・製作した物品の販売場所の提供等をおこなう。