

中井町障がい者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

(第 2 期)

中井町

はじめに

中井町では、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」という。）等に基づき、これまで法定雇用率の達成や障がいのある方の働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。

令和元年6月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体は率先して障がい者を雇用する責務が明示されたことから、厚生労働大臣の作成する指針に即し、障がい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本計画を策定しました。

また、令和5年には、雇用の質の向上のための事業主の責務が明確化されたほか、法定雇用率の段階的引き上げが決定されました。

こうしたことを踏まえ、令和2年に策定した計画が令和7年3月末で終期を迎えるにあたり、今後の障がい者雇用及び障がい者の活躍を持続的に推進するため、新たに「中井町障がい者活躍推進計画」を策定します。

本計画のもと、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき、障がいのある職員を含め全ての職員が働きやすいと感じる職場づくりに向けて取組を推進していきます。

令和7年4月

中井町長

中井町教育委員会

中井町選挙管理委員会

中井町農業委員会

中井町議会

中井町監査委員

中井町固定資産評価審査委員会

中井町障がい者活躍推進計画

機関名	中井町
任命権者	中井町長、中井町教育委員会教育長、中井町選挙管理委員会委員長、中井町農業委員会長、中井町議会議長、中井町代表監査委員、中井町固定資産評価審査委員会委員長
計画期間	令和7年度から令和11年度まで（5年間）
中井町における障がい者雇用に関する課題	本町において、令和6年6月1日時点の障害者雇用促進法に基づく障がい者雇用率は3.77%であり、法定雇用率（2.80%）を上回っています。 引き続き安定的な障がい者の雇用及び採用を継続するとともに、更なる組織的なサポート体制整備や各種推進活動の取り組みが重要となっています。
目標	
① 採用に関する目標	雇用障がい者数及び法定雇用率の達成 [現状] 令和6年6月1日時点 雇用障がい者数 3名 障がい者雇用率 3.77% [評価方法] 毎年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 [評価方法] 毎年任免状況通報により把握・進捗管理
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	面談により状況を把握し、働きやすい環境となるように進捗管理します。
④ キャリア形成に関する目標	障がい者である職員が担当する職務の開拓・拡大を図ります。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障がい者雇用推進者として、総務課長を選任します。 ○年に1回、職員等で構成する会議を設置し、計画の点検・見直し等を行います。 ○障がい者である職員が相談しやすい体制となるよう、人事担当者、産業医等、内容に応じた多様な相談先を確保し、職員に周知します。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、選任された者に、神奈川県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、必要な知識の習得に努めます。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○障がい者である職員に対し定期的に意向確認を行うことにより、その能力や希望を踏まえた職務の選定・創出を行います。
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	○面談等により配慮が必要な事柄を把握し、必要な措置を講じます。 ○障がい者である職員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します。
	(2) 募集・採用	○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。 ① 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ④ 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。 ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。
	(3) 働き方	○研修等を通じて職場の同僚・上司が障がいに関する理解を深め、障がい者である職員が時間単位又は半日単位で年次休暇を取得した際の柔軟な業務体制の確保や、それ以外の各種休暇を積極的に取得しやすい環境づくりに努めます。 ○これまでの概念にとらわれない柔軟な働き方による障がい者である職員の活躍の在り方を検討します。
	(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等を実施します。
	(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時に面談を実施し、状況の把握や体調等への配慮を行います。 ○障がい者である職員からの要望を踏まえ、障がい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に努めます。 ○在職中に疫病又は事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定並びに職場環境の整備、通院等への適切な配慮、働き方の検討を行います。 ○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。