

市川三郷町障害者活躍推進計画

令和 7 年 3 月
市 川 三 郷 町 長
市川三郷町教育委員会教育長

I 総論

1 目的

本町が障害者雇用を進める上で障害者の活躍推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが能力を有効に発揮し、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者がその障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指す必要があります。このため、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とする障害者活躍推進計画を策定し、障害者の活躍できる環境整備に取り組んできました。

この度、当初の計画が満了するため、これまでの取組状況を踏まえた新たな計画を策定するものです。

また、町全体で障害者の活躍できる環境整備に取り組むため、各任命権者が連携して計画を策定します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日までの 3 年間とします。

II 令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの障害者活躍推進計画の評価

1 採用に関する目標と実施状況

- ・ 目標：各年度 6 月 1 日時点の法定雇用率以上とします。
- ・ 実施状況：

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
法定雇用率	2. 5 %	2. 6 %	2. 6 %	2. 6 %	2. 8 %
実施状況					
特例認定により町長部局、教育委員会部局の合算	2. 4 9 %	2. 4 9 %	1. 5 0 %	2. 4 2 %	2. 6 8 %
町長	3. 4 9 %	2. 6 2 %	1. 2 5 %	2. 5 4 %	3. 6 4 %

教育委員会	0%	2.50%	2.45%	2.44%	0%
-------	----	-------	-------	-------	----

※令和6年度の法定雇用率は地方公共団体（町長部局）3.0%、教育委員会部局2.9%。経過措置により令和8年6月まで地方公共団体（町長部局）2.8%。教育委員会部局2.7%

※令和4年度を除き、「雇用しなければならない障害者の数」は0人。令和4年度は3人。

- ・評価と課題：計画期間全てにおいて法定雇用率を満たせてはいないものの、令和4年度を除き、「雇用しなければならない障害者の数」は0人であった。

令和4年度においては、法定雇用率を大きく下回ったため、令和5年1月～12月を期間とする障害者採用計画を作成し、採用を行った。令和5年12月末時点では雇用率は2.72%であった。法定雇用率の引き上げに対応する必要がある。

2 定着に関する目標と実施状況

- ・目標：不本意な離職者を極力生じさせないようにします。
（評価方法）毎年 of 任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握
- ・実施状況：年度途中での離職などは生じず、採用者は当該年度末まで在職していた。
- ・評価と課題：不本意な離職者は生じなかったと考えられる。

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

- ・各機関に適用される各年度6月1日時点の法定雇用率以上とします。
（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.68%（町長部局と教育委員会の合算）
令和6年6月1日時点の実雇用率：3.64%（町長部局）
令和6年6月1日時点の実雇用率：0%（教育委員会）
（評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握

2 定着に関する目標

- ・各機関において不本意な離職者を極力生じさせない。
（評価方法）年度末や毎年 of 任免状況通報により定着状況を把握

Ⅲ 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・障害者雇用推進者として引き続き総務課長を選任します。（令和元年9月25日に選任済）
- ・障害者職業生活相談員として引き続き町長部局の人事担当者を選任します。（令和元年9月25日選任済。その後、異動があったので後任者が公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、当該担当者を障害者職業生活相談員として選任済。）
- ・今後も障害者職業生活相談員に異動が生じた場合には、後任に労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

- ・教育委員会においては障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員と連携します。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・身体障害者等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討し、必要に応じて労働局に相談します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ・相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討をおこない、継続的に必要な措置を講じます。
- ・措置を講じるに当たっては、障害者からの要望をふまえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
- ・テレワーク等の活用と言った柔軟な時間管理制度の利用を促進とあわせて時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- ・募集・採用に当たっては、以下の取扱いをおこないません。
 - イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害の障害に限定する。
 - ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ニ 「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。
 - ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- ・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実施します。
- ・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き策定した「市川三郷町障害者就労施設等からの物品等調達方針」中の調達目標にある「前年度に障害者就労施設等から調達した実績を上回ることを目指します。