

第2次

川島町における障がい者活躍推進計画

令和7年（2025年）4月

川島町

I 計画策定にあたって

1 機関名及び任命権者

- (1) 機関名 川島町
- (2) 任命権者 川島町長

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とする。

ただし、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。

3 川島町における障がい者雇用に関する課題

川島町においては、川島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。

令和6年度において、川島町における障がい者雇用率は3.25%であり、法定雇用率(2.8%)を上回っている。

今後、法定雇用率が0.2%引き上げとなり、3.0%となる予定である。引き続き、障がい者である職員が活躍できるように、さらなる体制整備や取組が必要である。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の規定に基づき、本計画を策定する。

II 目標

1 採用に関する目標

【実雇用率】(各年6月1日時点)

(各年度)計画最終年まで、法定雇用率3.0%以上を維持する。

※令和6年6月1日時点の実雇用率：3.25%

(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。

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

特に前年度採用者の定着状況を把握する。

III 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、人事を所管する総務課長を選任する。

総務課庶務・人権グループが事務担当として、計画の推進に努める。

(2) 人材面

総務課庶務・人権グループ及び障がい者が配属されている課等の職員を中心に、埼玉県による「障害者雇用促進セミナー」への参加案内を行い、参加希望者を募る。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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、年に1回程度、人事異動における自己申告制度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、新規採用又は人事異動等、定期的に所属長による面談を行い、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・改善を行う。

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

基礎的環境整備として、障がい者が利用しやすい環境に配慮した設備（エレベーター、多目的トイレ等）は整備しているが、随時環境整備を検討する。

また、障がいの種類や程度のほか、障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、職務に必要な就労支援機器の購入について検討を行う。

なお、これらの措置を講ずるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、

過重な負担とならない範囲で適切に実施する。

(2) 募集・採用

一般職員の募集と併せて、必要に応じて障がい者の募集を行っている。引き続き、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を検討し、障がい者の積極的な採用に努める。

(3) 働き方

時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇制度の利用を促進し、職員の体調維持に努める。

(4) キャリア形成

本人の希望及び障がい特性を配慮した上で、町主催研修及び外部研修等の教育訓練を実施し、積極的に人材育成を行う。

(5) その他の人事管理

人事評価の面談などの定期的な面談のほか、障がい者である職員本人から希望があった場合など、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調への配慮に努める。

また、障がい者である職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、又は通勤への配慮等の措置が可能となるよう検討する。

その他、中途障がい者である職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成の在り方について調整を行う。

なお、障がい者である職員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がい特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講ずる。

4 その他

国等による障がい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の趣旨に鑑み、障がい者就労施設への発注等を通じて、障がい者の活躍の場を拡大できるように努める。

また、障がい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

造した物品を積極的に活用・紹介するほか、当該施設との人的交流により職場体験等の受入れが行えるよう努める。