

大川市障がい者活躍推進計画

(計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日まで)

令和7年4月

大川市・大川市教育委員会

目 次

1. 計画の概要	3
2. 障がい者雇用に関する課題	3
3. 目標	
(1) 採用に関する目標	3
(2) 定着に関する目標	3
4. 取組内容	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
ア. 組織面	3
イ. 人材面	4
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
(3) 障がい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	4
イ. 募集・採用	4
ウ. 働き方	4
エ. キャリア形成	4
オ. その他の人事管理	5
(4) その他	5

「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、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名での記載とします。

1 計画の概要

機 関 名	大川市、大川市教育委員会※
任命権者	大川市長、大川市教育長※
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

※市全体で障がい者の活躍推進に向けた取り組みを推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

2 障がい者の雇用に関する課題

令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、地方公共団体に障害者活躍推進計画の策定が義務付けられました。これを受け、大川市では、令和2年4月に「大川市障がい者活躍推進計画」を策定しました。

計画策定後、目標である法定雇用率は毎年達成できましたが、地方公共団体の責務として今後も雇用率を維持し、全ての障がい者である職員が活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組が必要であると考えます。

当初計画の期間が令和6年度末をもって終了することから、新たな計画を策定し、引き続き、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりを目指します。

3 目標

(1) 採用に関する目標

障がい者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の**法定雇用率達成**を目標とします。

(参考) 令和6年6月1日時点での実雇用率 3.11%

※「障害者の雇用の促進等に関する法律」の特例認定により、大川市・大川市教育委員会の合算で計算

(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のタイミングで、人事記録をもとに定着状況を把握・進捗管理。

4 取組内容

(1) 障がい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人事秘書課長を選任します。また、障害者職業生活相談員として人事秘書課人事係長を選任するとともに、障がい者である職員の相談窓口（人事秘書課内）を設置し、庁内ネットワーク等で周知します。

役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行います。

イ. 人材面

障害者職業生活相談員には、必要に応じて、福岡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。

必要に応じて、障がい者である職員が配属されている職場の上司や同僚が、障がいについての基礎知識や適切な配慮などを学ぶ機会を設けます。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、所管の労働局に相談しつつ、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

ア. 職務環境

相談窓口への随時相談のほか、毎年実施している人事評価面談の際、障がい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行い、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、本人の要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ. 募集・採用

募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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設定する。
- ・ 「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受入れを実施する。

ウ. 働き方

時間単位の年次有給休暇、特別休暇又は病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

エ. キャリア形成

本人の希望や各職種で求められる技能等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講を推奨します。

オ. その他の人事管理

人事担当者による定期的な声掛けや必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握・体調配慮を行う。

本人の要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等が可能となるよう必要に応じた措置を行います。

本人の希望に応じて、働く上での自分のアピールポイントや希望する配慮などの情報を職場や就労支援機関と共有し、適切な支援や配慮を講じます。

(4) その他

国等による障がい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。