

# 第 2 期 三 郷 町 障 が い 者 活 躍 推 進 計 画

令和 7 年 4 月 三 郷 町

## I 計画の概要

### 1. 策定趣旨

令和元年 6 月に「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）」の一部改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、同法第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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り組みに関する計画（＝「障がい者活躍推進計画」）を策定することとされました。

このことから、本町の障がい者の活躍に寄与する体制等の整備を行うため、令和 2 年 12 月に「三郷町障がい者活躍推進計画」を策定しました。

この度、5 年間の計画期間満了に伴い、「第 2 期三郷町障がい者活躍推進計画」を策定しましたので、これを公表します。

### 2. 機関名及び任命権者

機関名	任命権者
三郷町	三郷町長

※議会事務局など 5 人未満かつ現に障がい者を雇用していない部局を含む。

### 3. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）

### 4. 三郷町における障がい者雇用に関する課題

三郷町においては、継続して障がい者の採用に取り組んでおりますが、令和 3 年度から令和 5 年度においては法定雇用率が未達成となり、その後、採用活動や障害者手帳取得者の把握などにより、令和 6 年 12 月 31 日時点では法定雇用率を達成しております。

しかしながら、継続した採用活動や、採用した職員の定着などが課題となっています。また、令和8年7月には法定雇用率が現行の2.8%から3.0%に引き上げられることを踏まえ、更なる体制整備や積極的な取組が必要となります。

#### ※法定雇用率の達成

当該年度における職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切捨て）から雇用障がい者の数を減じて得た数（不足数）が0になることをもって達成となります。したがって、法定雇用率自体を下回っている場合でも、上記不足数が0であれば法定雇用率は達成となります。

## II 目標

### 1. 採用に関する目標

#### ①実雇用率

計画期間中における各年6月1日時点の法定雇用率を達成します。

※令和7年6月1日時点の法定雇用率＝2.8%

#### ②評価方法

毎年の障がい者任免状況通報により把握し、進捗管理を行います。

※障がい者任免状況通報

「障害者雇用促進法」第40条の規定により、地方公共団体の任命権者が、厚生労働大臣に対して、毎年1回、6月1日時点での対象障がい者である職員の任免に関する状況を報告するものです。

### 2. 定着に関する目標

#### ①目標

不本意な離職者を極力生じさせない取り組みを実施します。

#### ②評価方法

毎年の障がい者任免状況通報と同時期に、人事記録に基づき、対象職員の定着状況を把握・管理を行います。

## III 障がい者の活躍推進に向けた取り組み

### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

①「障害者雇用促進法」第78条の規定に基づき、障がい者雇用推進者として、総務課長を選任し、全庁的に取り組みを推進します。

- ②組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、人事給与担当）を整備するとともに、組織外の関係機関との連携体制の構築、役割分担及び各種相談先の整理を行います。
- ③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、定期的に更新を行います。
- ④障がいや合理的配慮などに関する理解促進・啓発のための職員研修を必要に応じて実施します。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

必要に応じて課内面談等を実施し、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、検討を行います。

## 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）職場環境

- ①新規に採用した障がい者については定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- ②障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、継続的に必要な措置（合理的配慮）を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、要望を踏まえつつも、過重な負担とならないよう適切に実施します。

### （2）募集・採用

- ①正規職員の選考にあたり、適性を踏まえつつ、会計年度任用職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした正規職員への任用に係る公募の実施を検討します。
- ②法定雇用率を達成するため、計画的に採用試験・選考等を実施します。なお、募集・選考にあたっては、以下の取扱いを行いません。
  - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
  - ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
  - ・介護者なしで業務が遂行可能といった条件を設定すること。
  - ・「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こと。
  - ・特定の就労支援機関からの受入れのみを実施すること。

### （3）働き方

時間単位で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。

#### (4) その他の人事管理

課内面談等を通じて、障がいのある職員の状況把握・体調配慮を行うとともに、人事異動にあたっては、障がい特性を踏まえた配置など、必要な配慮を行います。

### 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。

また、町職員だけにとどまることなく、SDGsの理念である「誰一人取り残さないまち」の実現のため、障がい者がいきいきと活躍できる「すこやか未来都市さんごう」を町全体で推進するとともに、庁内では縦割行政を打破し、重層的に事業を進めてまいります。