

吉見町障害者活躍推進計画

機 関 名	吉見町・吉見町教育委員会
任命権者	吉見町長・吉見町教育長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
周知・公表	策定した計画は、町ホームページに掲載する等、適切な方法で公表する。
吉見町における障害者雇用に関する課題	吉見町においては、令和6年6月1日現在の障害者任免状況通報において法定雇用率以上の雇用を達成している。 しかしながら、障害を有する職員が数年後に退職を迎える予定であること、また、法定雇用率が令和8年7月に引き上げられることを踏まえ、引き続き法定雇用率以上の雇用を維持できるよう、積極的な採用活動をするとともに、障害者である職員の活躍のために更なる体制整備や各種取組が必要である。
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）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.29% （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	○不本意な離職者の発生を極力防ぎます。 （評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、定着状況の把握し、進捗管理を行うものとする。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○総務課秘書人事係が事務担当として、計画の推進に努める。 ○障害者の適性・能力に応じた職務の選定や障害者の職業能力の向上に関する業務を担う障害者職業生活相談員を選任し、障害を有する職員が職業生活に関して相談しやすい環境を整備する。
(2) 人材面	○障害者が配置されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は埼玉労働局が開催する「精神・発達障害仕事サポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○新規採用又は人事異動の際等に、定期的に面談を行い、障害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

	を行う。 ○現に行っている業務の遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、関係機関に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害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	○新規に採用した障害者については、定期的に面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講ずるに当たっては、障害者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する。
(2) 募集・採用	○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 ・特定の障害者を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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の受入れを実施する。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(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面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○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る。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。