邑楽町障がい者活躍推進計画

令和７年４月

目　　次

１ 計画概要 1

２ 邑楽町における障がい者雇用に関する課題 1

３ 目標

（１） 採用に関する目標 1

（２） 定着に関する目標 1

（３） 満足度に関する目標 1

（４） キャリア形成に関する目標 1

４ 取組内容

（１） 障がい者の活躍を推進する体制整備 2

ア． 組織面
イ． 人材面

（２） 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 2

（３） 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 2

ア． 職務環境
イ． 募集・採用
ウ． 働き方
エ． キャリア形成
オ． その他の人事管理

（４） その他 3

１　計画概要

機 関 名　　邑 楽 町　　邑楽町教育委員会
任命権者　　邑楽町長　　邑楽町教育委員会教育長
計画期間　　令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）

２　邑楽町における障がい者雇用に関する課題

邑楽町においては、令和６年６月１日現在の障がい者の雇用率は３．４１％であり、地方公共団体における法定雇用率である２．８％を満たしている状況であった。

しかしながら、令和６年４月から現在の法定雇用率に引き上げとなり、令和８年７月からはさらに引き上げられ、３．０％となる予定である。そのため、令和７年度以降も障がい者の積極的な採用活動を実施する必要がある。

また、本計画に掲げるとおり、障がい者である職員（会計年度任用職員を含む。以下同じ。）がいきいきと活躍できる職場環境づくりを推進するためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。役場庁舎、その他公共施設のハード面における整備のほか、障がいの種類や程度に応じたソフト面でのサポート体制も重要である。

これらの課題を明確化し、本計画を着実に実行することで、更なる共生社会の推進が図られるものと考える。

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以上を目標とする。

（参考）令和６年６月１日時点での実雇用率：３．４１％

※実雇用率については、邑楽町と邑楽町教育委員会の両部局の合計値により判断する。

（２）定着に関する目標

障がいの種類や程度に合った業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。

評価方法としては、毎年の障害者任免状況通報の時期において、特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行うものとする。

（３）満足度に関する目標

活力・熱意をもって業務に従事し、充実した職場生活を送れるよう、面談による意見・要望の聞き取り等を行い必要な改善を行う。

（４）キャリア形成に関する目標

新たな職域を開拓し、障がい者である職員が従事できる職務の拡大を図る。

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

「障害者の雇用の促進等に関する法律」第７８条第１項の規定に基づき、邑楽町障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。

また、組織内の人的サポート体制（邑楽町障がい者雇用推進者、邑楽町障がい者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（群馬労働局、公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間において情報を共有する。

なお、役割分担及び各種相談先については、人事異動及び組織改編等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。

イ．人材面

邑楽町障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）については、群馬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するよう努める。

また、障がい者が配属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群馬労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の案内を行い、受講希望者を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

（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である職員からの意見・要望や、今後採用する障がい者に求める能力等を整理し、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に応じて、定期的に所属長による面談を実施し、障がい者である職員と業務内容が適切にマッチングしているかを点検し、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

ア．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のほか、障がい者の要望を踏まえ、職務環境の整備を推進するよう努める。

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、障がい者である職員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。

イ．募集・採用

大学生を対象としたインターンシップを実施する際には、障がい者である学生の受入れを積極的に行うほか、特別支援学校や就労移

行支援事業所と連携し、職場実習等を実施するよう努める。

このほか、一般職員の募集と併せ、必要に応じて障がい者枠の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を検討し、重度障がい者の積極的な採用に努める。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

・ 特定の障がいを排除、又は特定の障がいに限定すること。
・ 自力での通勤が可能であるといった条件を付すこと。
・ 介助者なしで業務の遂行が可能であるといった条件を付すこと。
・ 「就労支援機関に所属・登録しており、任用期間中に支援が受けられること」といった条件を付すこと。
・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。

ウ． 働き方

必要に応じて時差勤務制度等の活用を検討するとともに、時間単位での年次有給休暇の取得や、病気休暇の承認など、各種制度の利用を促進する。

エ．キャリア形成

障がい者である職員について、任用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた検討を開始する。また、本人の希望及び障がい特性を配慮した上で、町主催研修及び派遣研修等の教育訓練を実施し、積極的に人材育成を行う。

オ．その他の人事管理

必要に応じて随時面談を実施し、状況把握及び体調配慮を行う。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を行う。

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。）については、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あ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、「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の情報を共有し、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の推進等に関する法律」の趣旨を鑑み、障がい者就労施設への発注等を通して、障がい者の活躍の場を拡大できるよう努める。

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・紹介するよう努める。

邑楽町総務課
〒３７０－０６９２
群馬県邑楽郡邑楽町大字中野２５７０－１
電話　０２７６－８８－５５１１（代表）
ホームページ http://www.town.ora.gunma.jp/