

上富田町障害者活躍推進計画

(令和7年4月1日～令和12年3月31日)

機関名	上富田町
任命権者	上富田町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
上富田町における障害者雇用に関する課題	上富田町における令和6年6月1日時点の実雇用率は、町長部局では2.52%、教育委員会部局では5.77%となっており、法定雇用障害者数は達成できている。 令和6年12月には、地方公共団体の特例認定を申請しており、今後は町長部局・教育委員会部局を一体として算定したうえでの法定雇用率達成を維持していく必要がある。（参考値 12月1日時点における障害者実雇用率（町長部局・教育委員会部局合算値）については、3.17%となる。） 令和7年1月現在の状況では職員の定着状況も順調であることから、この状況を維持し、引き続き本計画のもと、必要に応じ採用、定着状況の改善に努め、障害の有無に関わらず働きやすい環境の整備に努めていく。
目標	
採用に関する目標	実雇用率（各年6月1日時点）について、法定雇用率以上を目標とする。（各年度、6月1日時点の法定雇用率以上） （参考）令和7年6月1日 法定雇用率 2.8% 令和8年7月以降 法定雇用率 3.0% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行う。
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時に、前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。
キャリア形成に関する目標	【担当する職務の拡大】 本人の希望や業務目標等を踏まえ、必要に応じ実務研修、向上研修等の機会を設け、障害のある職員の活躍の場を拡大する。

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○人事担当課の課長を障害者雇用推進の責任者に位置付ける。また、人事担当課の副課長を障害者雇用推進者兼障害者職業生活相談員として選任する。(障害者職業生活相談員については、障害者職業生活相談員資格認定講習修了後に選任する。) ○障害のある職員が相談できる窓口を人事担当課に設置する。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図る。 ○合理的配慮について検討を要する場合は、障害者雇用推進者、人事担当課の責任者等や障害者が配属されている部署の責任者等を構成員とする会議を開催し、事情の把握とその対策について検討する。 ○庁内の関係各課の代表等を構成員とする障害者雇用推進会議を設置し、障害者である職員に参画を呼びかけ、障害のある職員の働きやすい職場づくりや障害者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や、様々な雇用形態などについて検討する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、支援担当者）を整備するとともに、組織外の関係機関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。
(2) 人材面	○障害者雇用推進者に選任された者（選任予定の者を含む。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、和歌山労働局等が開催する研修の受講案内を行い、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	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○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。 ○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職場環境	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害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る。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、可能な範囲において適切に実施する。
(2) 募集 ・採用	○障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を検討する。 ○短時間勤務の会計年度任用職員等、多様な雇用形態により、障害者雇用を促進する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・「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	○ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進する。
(4) キャリア 形成	○本人の希望等も踏まえ、実務研修等の受講を促進する。
(5) その他の 人事管理	○面談等を通じて状況把握や体調配慮を行う。 ○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や通院への配慮、働き方等の取組を行う。 ○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等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。