

藤岡市障害者活躍推進計画

令和8年1月1日

藤 岡 市 長
藤 岡 市 議 会 議 長
藤 岡 市 選 挙 管 理 委 員 長
藤 岡 市 農 業 委 員 会
藤 岡 市 代 表 監 査 委 員
藤 岡 市 等 公 平 委 員 会
藤 岡 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 長
藤 岡 市 教 育 委 員 会

この計画について、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令和元年法律第36号）による改正後の「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）第7条の3第1項の規定に基づき、藤岡市長、藤岡市議会議長、藤岡市選挙管理委員長、藤岡市農業委員会、藤岡市代表監査委員、藤岡市等公平委員会、藤岡市固定資産評価審査委員長、藤岡市教育委員会が連名により策定する。

計画期間	令和8年1月1日～令和12年12月31日（5年間）
藤岡市における障害者雇用に関する課題	藤岡市においては、令和5年6月1日時点では職員の退職等により法定雇用率は未達になったが、積極的な採用活動に努め、令和7年6月1日時点で法定雇用率を達成した。今後予定されている法定雇用率の引き上げ（令和8年7月 3.0%）に対応していくため、引き続き法定雇用率を達成することを目指すとともに、障害のある職員が活躍できるよう、一人ひとりがその障害特性や個性に応じて能力を発揮することを目指し、障害者の活躍を持続的に推進するため、更なる体制整備や各種取組を進めが必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参考) 令和7年6月1日時点の実雇用率：2.75% (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) 每年度末、人事記録やアンケート等をもとに、定着状況を把握・進捗管理。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【満足度】【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する (評価方法) 在籍している障害のある職員に対し、意向調査、人事評価面談、アンケート調査等の実施による把握・進捗管理。

④キャリア形成に関する目標	本人の希望等を踏まえつつ、実務やスキルアップ向上研修等の機会を設ける。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として、総務部職員課長を選任する。(令和元年11月28日選任済)</p> <p>○藤岡市障害者雇用推進委員会を設置し、委員会の構成は藤岡市障害者雇用推進委員会設置規程に定める者のか、障害者である職員及びその上司等に広く参画を呼びかける。</p> <p>○委員会については、原則年1回開催し、藤岡市障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題とする。</p> <p>○組織内的人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進委員、障害者職業生活相談員、支援担当者等）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た上、関係者間で共有する。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者及び選任予定の者について、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させる。</p> <p>○必要があれば障害者が配属されている部署の職員を中心に、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」の受講案内を行い、参加者を募る。</p> <p>○障害者に対しての合理的配慮や共生社会の確立に向けた理解を深めるため、全職員を対象とした研修を実施する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○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を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○面談等により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。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ・障害者の要望を踏まえ、障害特性に配慮した就労支援機器の導入を検討する。 ・障害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、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

(2) 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者である学生の職場実習の受入れの検討を行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ・一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ・採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置を検討する。 ・以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ロ 自力で通勤できることを条件設定する。 ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 二 「就労支援機関に所属・登録しており、任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。 ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 ・採用後に円滑に勤務開始ができるよう、本人の希望に応じ、採用前に会計年度任用職員として勤務できる任用方法の検討をする。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 ・会計年度任用職員については、短時間勤務を可能とし、柔軟な時間管理制度の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の希望等を踏まえつつ、各種研修やキャリアアップにつながる研修等の教育訓練の実施を検討する。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な面談等を通じた、状況把握・体調配慮を行う。 ・在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等の配慮を行う。 ・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」の活用等に配慮する。
4. その他	
	<p>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（平成24年法律第50号）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。</p>