

1 策定にあたって

■1-1 計画策定の背景

これまで本町では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という。）の趣旨に基づき、障害を有する人の雇用を推進する方針の下、平成 25 年度の職員採用試験において障害者採用枠を設けるなどの取組を行ってきました。

また、障害の特性に応じた職場配置、電話音量増幅器等必要な支援機器の導入など、合理的配慮を行いながら障害を有する職員が十分に能力を発揮できる職場環境の実現に努めてまいりました。

このような取組により、令和元年度の障害者雇用率は 3.41%（令和元年 6 月 1 日時点）となり、法定雇用率（2.50%）を上回っている状況です。

一方で、平成 30 年に国及び地方公共団体の多くの機関で障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していないことが明らかになりました。本町においては、不適切な計上はありませんでしたが、大きな社会問題となりました。

また、令和元年 6 月には障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針（以下、「指針」という。）に則して、障害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組に関する計画（以下、「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

「あらゆる差別の撤廃をめざす人権擁護条例」を策定している本町においては、これらの状況を踏まえ、障害を有する職員を含む全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと一人ひとりが活躍できるよう、大泉町障害者活躍推進計画（以下、「計画」という。）を策定いたしました。

■1-2 計画期間と位置づけ

本計画は、指針に準じて策定し、令和2年度から令和6年度の5年間の計画の期間としますが、取組状況を踏まえながら、必要に応じ見直しを行うものとしします。

また、「大泉町みらい創造羅針盤～大泉町総合計画 2019～」、「第六次大泉町障害者基本計画」、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する大泉町職員対応要領」などと整合性を図ります。

■1-3 周知・公表

策定または改定を行った計画は、庁内イントラネット等で職員に対し周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度町のホームページへの掲載により公表します。