

遊佐町障がい者活躍推進計画

遊 佐 町

令和7年4月1日

遊佐町障がい者活躍推進計画

機関名	遊佐町
任命権者	遊佐町長 遊佐町教育委員会
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで (5年間) ただし、計画期間中であっても、取組状況等を踏まえ必要に応じて計画の見直しを行う。
遊佐町における障がい者雇用に関する課題	遊佐町においては、遊佐町教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 平成27年以降、法定雇用率が未達成であるため、職員採用試験の募集の際に障がい者枠を設けているが、法定雇用率の達成に至っていない。 令和8年には法定雇用率の引き上げ(3.0%)が予定されていることから、これを上回ることを目標として障がいのある方の採用を行い、また、在職中の職員が障害を理由に不本意な離職に至らないよう、職場への定着を図るための環境整備及び組織的なサポートを行う必要がある。
目 標	
① 採用に関する目標	○ 町長部局・教育委員会部局を合算した実雇用率について、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。 (評価方法) 毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理を行う。 〈参考〉 令和6年6月1日時点の実雇用率：1.91% 令和6年6月1日時点の法定雇用率：2.8%

② 定着に関する目標	○ 不本意な離職者を生じさせないことを目標とする。 (評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行う。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
	○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○ 障害者雇用推進者として教育課長を選任する。 ○ 総務課に障がいのある人の相談窓口を設置するとともに、必要に応じて産業医との連携を図るなど、人的サポート体制を整備する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○ 障がい者が配属されている所属の職員を中心に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(eラーニング版。厚生労働省)」等の受講を促し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する理解の促進を図る。
2. 障がい者の活躍の基となる職務の選定・創出	
	○ 職場の状況と今後採用する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について総合的に検討を行う。 ○ 人事評価の面談等を活用し、障がいのある職員と業務の適切なマッチングができているのかの検証を行い、必要に応じて部署の異動等の検討を行う。 ○ 常勤職員等が担っている定型的業務や軽作業等を集約することを検討するなど、障がいのある職員が能力を発揮しやすい業務を集約し、組織として効率的な業務処理手順・手法の再構築を検討していく。

3. 障がい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	○ 障がいのある職員の要望を踏まえ、必要に応じて就労支援器具の購入や執務室内の配置を工夫したりする等、働きやすい環境づくりを行う。
(2) 募集・採用	○ 職員採用資格試験実施時や会計年度任用職員採用時には障がい者枠を設けて募集を行うなど、障がい者の職員採用に積極的に取り組む。 ○ 特別支援学校の生徒や地域就労支援センターの利用者等を対象とした職場見学を積極的に実施するとともに、採用希望者と配属予定先のマッチングを適切に進めるため、職場実習を積極的に実施する。 ○ 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し、又は特定の障がいに限定する。 ・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	○ 全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の取得促進に係る取組みを推進する。
(4) キャリア形成	○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
4. その他	
	○ 障害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・製作した物品の販売の場の確保、物品の発注を実施する。 ○ 本町における障害者就労施設等からの物品等の調達方針に基づき、毎年度、その内容や調達先施設等を広げ、前年度実績額を上回ることをめざす。