

和気町障がい者活躍推進計画

令和7年4月

機関名	和気町
任命権者	和気町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
和気町における障がい者雇用に関する課題	令和元年6月に、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がいのある人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た。 和気町では、この改正以前からも積極的に障がいのある人の採用活動等を行い、法定雇用率を達成していたが、これまでの取組を継続及び向上するため、令和2年から「和気町障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、意識の向上に取り組んでいる。この度、本計画期間が令和7年3月31日をもって満了することから、本町における現状と課題を整理し、今後も更に、法定雇用率が段階的に引き上げられることを見据え、本計画を作成する。
目標	
① 採用に関する目標	【雇用者数】(各年6月1日時点) (各年度) 当該年6月1日時点の法定雇用率から算出される雇用者数以上 (参考)和気町の実雇用者数:6人 算定基礎 203人×法定雇用率2.8%=5.684人 端数が1人未満となるため、雇用者数は5人(令和7年6月1日時点) ※令和8年7月以降は法定雇用率が3.0%になります。 (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) 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
取組内容	
1. 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○障がいのある職員からの相談を受け付ける障害者職業生活相談員を選任し、総務課を相談窓口とする。
(2) 人材面	○すべての部署の職員を対象に、厚生労働省のホームページにある「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のeラーニングの受講案内をする。

2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○毎年実施する人事評価や、所属長等との面談の機会を活用し、障がいのある職員一人ひとりの能力や希望も踏まえ、職場定着や能力向上の視点に重点を置き、キャリア形成の支援を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がいのある職員が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。
3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○新規に採用した障がいのある職員については、定期的に面談することにより必要な配置等を把握し、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、障がいのある職員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	○採用選考に当たり、要望により面接における手話通訳者を配置するなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び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	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○在職中に疾病・事故等により障がいを持った職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○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の推進等に関する法律」に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。