

阿武町障害者活躍推進計画

機関名	阿武町（町長部局・教育委員会部局・議会事務局部局）
任命権者	阿武町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
阿武町における障害者雇用に関する課題	<p>阿武町においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、問題なかった。</p> <p>令和元年度当初においては、法定雇用率を達成していたが、年度末の職員退職により0人となり、令和2年度当初には法定雇用率が未達成となった。</p> <p>こうした中、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に即して、「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、本町においても令和2年4月1日に「障害者活躍推進計画」を策定し、積極的な採用活動を行った。</p> <p>これにより、令和3年度に障害者を1人採用し現在に至るが、令和6年4月1日から法定雇用率の引上げにより、現在は未達成である。</p> <p>これらを踏まえ、法定雇用率を達成するため引き続き積極的な採用活動を行う必要がある。</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の法定雇用率：2.8%、 実雇用率：1.49% 令和8年7月1日からの法定雇用率：3.0%</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） 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。 （参考）令和6年6月1日時点の法定雇用率：2.8%、実雇用率：1.49%</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>【評価方法】 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行うものとする。</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>初年度の基準を上回る。</p> <p>【評価方法】 年1回のアンケート調査結果及び定期的な面談により、把握・進捗管理を行う。</p>
④キャリア形成に関する目標	<p>本人の希望を踏まえ、新たな領域を検討する。</p> <p>【評価方法】 定期的な面談により、把握・進捗管理を行う。</p>

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、令和2年4月1日付けで副町長（総務課長事務取扱）を専任する。</p> <p>○障害者雇用推進者は、必要に応じて総務課人事担当者、健康福祉課長、関係課長、保健師等を構成員とする「障害者雇用推進検討委員会」を設置し、雇用や対応を実施する。</p> <p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力の希望も踏まえ、年に1回以上、勤務整理票やヒアリング結果等を利用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
(2) 人材面	○障害者が配属されている部署の職員を中心に、必要に応じて研修等を受講する。
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に定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○基礎的環境整備として、点字ブロックやエレベーター、多目的トイレの設置などを設置している。定期的な面談を行い、障害者の要望を踏まえ、必要な環境整備を検討する。
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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	○障害特性に応じた柔軟な働き方、時間管理制度の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○定期的な面談を行い、本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を検討する。
(5) その他の人事管理	<p>○定期的な面談を行い、状況把握・体調配慮等を行う。</p> <p>○障害者からの予防を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境及び適切な支援や配慮を講じる。</p>
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。