**まんのう町障がい者活躍推進計画**

Ⅰ．策定趣旨

まんのう町の障がい者雇用率は、近年、法定雇用率を下回っており、現在もハローワーク及び各関係機関と連携しながら、雇用率の達成に向けて取り組んでいるところであります。障がい者雇用率の達成は、障がい者の任用はもとより、任用後の職員の定着に向けた職場環境の整備も重要課題の一つとなっております。

さて、障がい者の活躍は、「障がい者一人一人が能力を有効に発揮できること」であり、障がいのある職員が長期に定着するだけでなく、障がいの特性などに応じて活躍できるよう、役場全体で取り組んでいくことが重要です。

このため、本計画のもと、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に実施して、障がい者を含めた全ての職員が、職業生活においてその能力を十分に発揮し活躍できるよう、更なる体制整備や働きやすい職場環境づくりに取り組むことといたします。

|  |  |
| --- | --- |
| 機関名 | まんのう町 |
| 任命権者 | まんのう町長　 |
| 計画期間 | 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） |
| 障がい者雇用に関する課題 | 非正規職員の採用については、障がい者枠を設け採用を行っており令和7年度時点で3名任用している。法定雇用率においては、達成できなかった期間もあり、ハローワークや関係機関との連携を強化し、雇用率維持や達成に向けて取り組んできたところである。今後も継続して募集・採用に努めるとともに、定着に向け、職場環境の整備を行い、より一層の取組体制の強化を図る。 |
| 目標 |
| 1. 採用に関する目標
 | 法定雇用率以上の実雇用率の達成（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.03％ |
| 1. 定着に関する目標
 | 障がいのある職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに努め職場定着を図り、不本意な離職者を極力生じさせない。 |
| 取組内容 |
| １．障がい者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。○障がいのある職員の相談窓口は、総務課人事担当職員及び衛生管理者が担当し、必要に応じて産業医とも連携を図る。 |
| （１）人材面 | ○人権研修や新採職員研修等において、障がいに係る内容のものについてもテーマとし、全職員の障がい理解を推進する。 |
| ２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 |
|  |  | ○障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合には、労働局に相談しつつ、障がいの程度に応じ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 |
| 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 | ○新規に採用した障がい者については面談等を行い、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。○所属長による人事考課の面談等を通じて、障がいのある職員に対しては、必要な配慮の有無を把握することとし、その結果や障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切な措置を講じる。 |
|  | （２）募集・採用 | ○募集・採用に当たって、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、応募者の負担軽減を図り、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 | ○勤務時間の柔軟な時間設定や、時間単位の年次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 | ○本人の希望等も踏まえつつ、階層別研修や専門研修等を実施する。 |
|  | （５）その他の人事管理 | ○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。○障がい者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について、可能な限りの措置を行う。○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、障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 |