

雫石町障がい者活躍推進計画

機関名	雫石町
任命権者	雫石町長 雫石町議会議長 雫石町代表監査委員 雫石町農業委員会会長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
雫石町における障害者雇用に関する課題	特例認定により、町と町教育委員会の両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日時点では、法定雇用率（2.8％）を達成しており、現在の雇用を維持できれば、令和8年7月に法定雇用率が3.0％に引き上げになった場合でも法定雇用率を達成することが見込まれるが、障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取り組みが必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（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以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率3.5％ （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
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）毎年度勤務意向等調査により職員の定着状況の把握を行う。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】前年度と同等以上の水準を確保する。 【職場環境に不満があり職務を遂行することができない人の割合】0％ （評価方法）毎年度勤務意向等調査により職員の状況の把握を行う。
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 本人の希望を踏まえ、職域の開拓を検討する。 （評価方法）毎年度勤務意向等調査により職員の意向の把握を行う。
取組内容	
1. 障害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、総務課長を選任し、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当等）による各種相談窓口の整備や支援を行う。
(2)人材面	・障害者職業生活相談員については、岩手労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	・現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、毎年度の勤務意向等調査を活用した職務の選定や創出を検討する。 ・人事評価面談等定期的に面談を行い、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. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1)環境整備	・障害のある職員の要望を踏まえ、環境整備、就労支援機器の整備、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ・新規に採用した障害のある職員については、定期的に面談に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。 なお、措置を講じるに当たっては、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	・障害特性に配慮した選定方法や職務の設定を工夫し、知的障害者、精神

	障害者及び重度障害者の採用に努める。 ・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行う。
(3)働き方	・時差出勤、早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ・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	・中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を勤務意向等調査や面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ・本人の希望等も踏まえつつ、各種研修を実施する。
(5)その他の人事管理	・必要に応じて随時面談を実施し、状況把握や体調配慮を行う。 ・要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助等を行う。 ・中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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みを行う。 ・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害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（平成 24 年法律第 50 号）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。