

## 芽室町障がい者活躍推進計画

機関名	芽室町
任命権者	芽室町長
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
芽室町における障がい者雇用に関する課題	芽室町においては、令和 6 年 6 月 1 日現在、法定雇用率 2.8 % を達成している。採用・定着状況ともに、おおむね順調と考えられるが、今後、法定雇用率の引き上げが予定されているほか、障がい者である職員（以下、職員という。）の活躍推進のためには、障がい特性に応じた勤務環境を整備する必要がある。
目標	
1 採用に関する目標	<b>【実雇用率】</b> 当該年 6 月 1 日時点における法定雇用率以上。 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率 3.02 % （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） 毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。
3 満足度に関する目標	<b>【満足度の全体評価】 84 %</b> （評価方法） 毎年度、職員に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず総務課総

<p>進する体制整備</p>	<p>務係に相談窓口を設置し、適切に対応する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、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講習を受講させる。</p> <p>○健康福祉課障がい福祉係に必要な応じて意見を聴取し、適切な体制整備を行う。</p>
<p>2 障がいの者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○新規採用または部署異動その他必要に応じて面談を行い、職員と業務の適切なマッチングができているかの点検・検討を行う。</p>
<p>3 障がいの者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>○職務環境</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じて職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</li> <li>・新規に採用した職員については定期的な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、措置を講じるにあたっては、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。</li> <li>・短時間勤務など勤務時間の多様化を推進する。</li> </ul> <p>○募集・採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者手帳所持者を対象に、会計年度任用職員の採用選考を適宜実施する。</li> <li>・障がいのある方を対象に、職場実習を適宜実施し、役場事務補助として経験を積む機会を提供することで、一般企業等における就労支援を図る。</li> <li>・以下の取り扱いを行わない <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入を実施する。</li> </ul> </li> </ul>

	<p>○その他人事管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じて面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</li> <li>・必要に応じて職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した措置を行う。</li> <li>・中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障害者となったものをいう。）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を行う。</li> </ul>
4 その他	<p>○芽室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く障害者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>