

南伊豆町障害者活躍推進計画

機関名	南伊豆町
任命権者	南伊豆町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
障害者雇用に関する課題	<p>本町においては、現在に至るまで法定の雇用率を達成できている。しかし、令和8年度に雇用率が3.0%に引き上げられるため、新たに数名の雇用が必要となり、新規採用への備えが必要な状況である。</p> <p>一方で、障害特性に応じた職場環境が十分整備されていないこと、全職員の障害に対する理解促進や職務の選定・創出が整備されていないことから、より一層の対策が求められている。</p>
目標	
① 採用目標	<p>【実雇用率】 （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 2.33% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握する。</p>
② 定着目標	<p>【定着の度合い】 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、人事記録をもとに把握する。</p>
③ ワーク・エンゲージメント目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 前年度を上回る。 （評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施し、把握する。</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	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用促進者として総務課長を選任する。 ○障害者である職員に対し、相談先を周知する。 ○障害者活躍推進計画の推進体制を整備し、障害者である職員に対して参画を求める。

② 人材面	<p>○障害者が配属されている部署の職員と人事担当課を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に受講したことがない職員に限る。）。</p> <p>○新規採用職員研修において、障害者差別解消法、合理的配慮等に係る研修を実施し、理解促進を図る。</p>
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務のマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて業務の割振りや配置について検討を行う。</p> <p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、ヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p>
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	<p>○新規に採用した障害者については、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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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。</p>
② 募集・採用	<p>○特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターやハローワークなどと情報連絡を行い、積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いを行わない。</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。
③ 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇など各種休暇の利用を促進する。
④ キャリア形成	○本人の希望を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の研修を実施する。
⑤ その他人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調把握を行う。
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等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。