

神河町障害者活躍推進計画

機関名	神河町
任命権者	神河町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
神河町における障害者雇用に関する課題	神河町においては、障害者の採用を継続的に行い、障害者雇用の確保に努めてきたことにより、法定雇用率を達成している。 今後も法定雇用率の達成を維持するとともに、障害特性や個々の能力に配慮し、採用した職員が継続して働くことができるよう、職員のケアや業務内容の見直しなど柔軟に対応する。また、障害者である職員を含め、誰もが働きやすい職場環境の整備に努める。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ※令和8年6月1日時点の実雇用率3.06％ (評価方法)毎年任免状況通報による把握・進捗管理を行う。
②定着に関する目標	人事異動や本期間に採用された障害者である職員について、不本意な離職者を極力生じさせない。 ※「不本意な離職」とは、本人の責によらない職場環境への不適應を原因とする離職とする。 (評価方法)障害者である職員の平均勤続年数を把握する。
③障害者雇用満足度に関する目標	障害者である職員に人事評価制度に基づく記録書等の提出を求める。 (評価方法)人事評価制度に基づく面談を通して満足度を把握する。
④キャリア形成に関する目標	管理職ヒアリングにおいて、障害者である職員が担当する新たな職務を開拓する。
障害者の活躍を推進するため整備体制	
①組織	○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○障害者である職員の相談窓口として、障害者職業生活相談員を総務課内で選任する。 ○障害者雇用推進者と障害者職業生活相談員は連携して、かつ計画的に障害者である職員の実態を把握し、活躍の場の発掘、障害者である職員の採用及び定着に努める。必要に応じて専門機関及び保健師等とも連携を図る。 ○組織外の関係機関(兵庫労働局、職業安定所、その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し関係者間で支援状況を含めて共有する。 ○役割分担及び各種相談先は、人事異動等に応じ定期的に更新を行う。

②人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者について、兵庫労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、適切な知識、ノウハウを習得させる。 ○職員に対して、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など障害者雇用等に関するセミナーの受講案内を行い、参加者を募る。
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や今後採用予定の障害者の能力や希望を踏まえ、適宜面談や人事評価を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、過重な負担とならない範囲で適切に実施する。 ○障害者の要望を踏まえた環境整備を検討する。
②募集・採用	○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、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。 ○募集・採用に当たっては、以下のとおり取扱う。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しない。 ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。 ・「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しない。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを行わない。
③働き方	○本人の希望に応じ、柔軟な勤務時間を設定する。 ○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キャリア形成について	担当職務に応じた研修等の教育訓練の実施を検討する。
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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する