かつらぎ町障害者活躍推進計画

機関名	かつらぎ町（町長部局）
任命権者	かつらぎ町長
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	採用、定着状況は概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、さらなる体制整備や各種取組みが必要である。
目　標	
1．採用に関する目標	・当該年6月1日時点の法定雇用率以上（かつらぎ町教育委員会との特例認定適用） ・在籍する障害者数が前年度を下回らない（かつらぎ町教育委員会含む） （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	・障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて職場定着を図り、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時に、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】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 【満足度の全体評価】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、面談を実施し、把握・進捗管理。
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】 本人の希望も踏まえ、新たな職域への登用と実務研修の機会を提供 （評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。
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、総務課長を選任する。 ○ 障害者職業生活相談員選任義務の有無に関わらず、障害者である職員のための相談窓口を設置すると共に、関連する情報については政策推進会議等を含め適切な方法により周知を行う。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、3か月以内に選任すると共に、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資格認定講習を受講させる。
（2）人材面	○ 職員研修等において、障害に係る内容のものについてもテーマとし、全職員の障害への理解を推進する。
2．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○ 現に勤務する者及び新規採用者で障害のある者について、障害特性と業務内容の組み合わせを適切に行うとともに、必要に応じて職務の創出を検討する。 ○ 中途障害者（在職中に疾患や事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰を図るために職場環境の整備等や通院への配慮を行い、不安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	○ 相談窓口への相談のほか、半期毎実施する人事考課面談等の際に、障害者である職員の必要な配慮等の有無を把握し、当該内容を踏まえ講じる措置等の検討を行う。なお、措置を講じるにあたっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重負担とならない範囲で適切に実施する。 ○ ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、時間単位の年次有給休暇等の各種休暇制度利用を促進する。
(2)募集・採用	○ 職員の募集、採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。 ・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」、「介助者なしで業務遂行ができること」、「就労支援機関に所属又は登録しており、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け入れを実施する。 ○ 職員の採用試験時には、手話通訳者を配置する等の障害特性に配慮した手段を講じる。
(3)働き方	○ 時差出勤・早出遅出出勤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	○ 本人の希望等も踏まえつつ、必要に応じて各種研修への参加を促進する。
(5)その他の人事管理	○ 面談等を通じて状況把握や体調配慮を行うこととする。 ○ 通勤手段について、個々の状況に応じて可能な限り、柔軟に対応することとする。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。