

大河原町障がい者活躍推進計画

【令和7年4月1日 大河原町】

大河原町障がい者活躍推進計画

機関名	大河原町役場
任命権者	大河原町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
大河原町における障がい者雇用に関する課題	大河原町においては、令和2年度から令和6年度まで、法定雇用率が未達成であり、令和7年4月1日時点で2名不足しているため、人材の確保が課題となっている。現在は受け入れ可能な部署において、会計年度任用職員として任用できるように働きかけている。 職場でのソフト面、ハード面における問題も多いため、業務内容の見直しや職場環境の改善を図り、障がい者雇用の促進に繋げていきたいと考えている。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 参考：令和7年4月時点の法定雇用率 2.8% （令和8年7月からの法定雇用率 3.0%） 令和6年6月1日時点の実雇用率 2.21% （目標）法定雇用率を上回る実雇用率の達成 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
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、定着状況を把握
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】 （目標）各々が前年度を上回る満足度 （評価方法）毎年実施している人事評価制度を活用し、業務における達成度や課題の把握を行う
④キャリア形成に関する目標	任期付きの非常勤職員等について、採用の時点又はその後の面談等で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し、常勤職員へのステップアップや公務内外で就労できるように支援を行う。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい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に選任されたものについて、宮城県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 ○障害者雇用推進者は計画の実施に必要となる事項について、関係機関と連携を図る ○役割分担及び各種相談先については、人事異動に変更が生じるため、定期的に更新を行う
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者が配属されている課の職員を中心に、宮城県労働局等が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」等の、障がい

	<p>者と共に働くうえで必要な知識や考え方等の理解を深める研修会等への参加を募る。</p> <p>○職場内で、対応のノウハウや困難事例について共有を行う情報交換会を開催する。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、人事評価制度を活用し、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○障がい者雇用促進者は、障がい者が勤務する課の担当者及び障がい者と定期的に面談を行い、障がい者と業務の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。</p>
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職場環境	<p>障がい者について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、措置を講じるに当たっては、障がい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>○会計年度任用職員として勤務する職員の希望を確認したうえで、定員の範囲内での常勤職員の選考の案内を行う。</p> <p>○特定の障がい限定した募集・採用を行わない</p>
(3) 働き方	<p>時間単位の年次有給休暇や病欠休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○会計年度任用職員として勤務する職員の希望を確認したうえで、定員の範囲内での常勤職員の選考の案内を行う。</p> <p>○本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○本人の希望を確認したうえで「就労パスポート」を活用し、障がい者の状況の確認や、異動等による環境の変化に対応する。</p>
4. その他	
	<p>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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進するよう努める。</p>