

障害者活躍推進計画

機関名	標茶町
任命権者	標茶町長
計画期間	令和7年4月1日 ～ 令和12年3月31日
障害者雇用に関する課題	詳細な状況は「目標」に記載しているが、障害者である職員の雇用率の維持や活躍を推進するためには、さらなる体制整備や環境整備に向けた取り組みが必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 各年基準日（6月1日）における法定雇用率以上 ※令和6年6月1日時点の実雇用率3.19%（法定雇用率2.8%） 【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定着状況を把握する。
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	職員の働きやすい環境づくりや働きがいの向上を図る。 【評価方法】 人事評価面談の機会を活用し、状況の把握を行う。
④キャリア形成に関する目標	【障害者である職員が担当する職務の拡大】 職員に負担が増えないことを考慮しつつ、本人の希望を踏まえながら、毎年度新たな職域を開拓する。 【評価方法】 人事記録を元に把握・進捗管理を行う。
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（選任済み）。 ○障害者職業生活相談員を選任する（選任済み）。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、北海道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る。 ○総務課職員及び障害者である職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は北海道労働局が開催する「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、参加者を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○人事評価面談等の機会を利用し、障害者である職員と業務の適切な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。
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	○障害者である職員の要望等を踏まえ、就労環境の整備を検討する。 ○新規に採用した障害者である職員について、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、障害者である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。
(2) 募集・採用	○募集・採用にあたっては、次の取扱いを行わない。 ・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。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇等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、研修等の教育訓練を実施する。 ○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた職務選定を行う。
(5) その他の人事管理	○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。 ○中途障害者（在職中に疾病・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、働き方の取組を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者）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り組みを行う。 ○本人が希望する場合には「精神障害者等就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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。
	○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催といった販売の場の提供を実施する。