

阿見町障害者活躍推進計画

機関名	阿見町
任命権者	阿見町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
阿見町における障害者雇用に関する課題	阿見町においては、教育委員会との合算により、障害者雇用率制度における法定雇用率を満たしており、採用・定着状況ともに概ね順調と考えている。令和2年度に計画を策定し、障害に対する理解の促進や相談体制の整備等、障害のある職員が働きやすい環境づくりを進めてきた。しかしながら、障害のある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、本計画に基づき推進していく。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （特例認定による阿見町教育委員会との合算値） （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.1％ 令和6年6月1日時点の法定雇用率：2.8％ （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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、人事記録を元に、障害者雇用率制度における対象障害者について前年度採用者の定着状況を把握・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人事課長を選任する（令和7年4月1日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害のある職員や障害のある職員が所属する課等の職員の相談窓口を人事課に設定し、庁舎内掲示等により周知する。 ○外部の関係機関との連携体制を強化し、内容に応じた適切な助言を得られるよう、相談窓口の充実を図る。
(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、茨城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。 ○障害者職業生活相談員への選任にかかわらず、人事課職員に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○職員（特に障害のある職員が所属する課等の職員）に対し、茨城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、障害に対する理解を深める講座等の受講案内を行い、参加を促す。 ○障害のある職員が所属する課等の職員から職務環境等に関する相談があった場合は、状況把握及び必要な配慮等の把握に努め、必要な措置を講じる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障害のある職員からの要望を踏まえ、負担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	○障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等を検討する。 ○新規採用時の面談や人事評価面談等の定期的な面談を通じて、必要な配慮等を早期に把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるに当たっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、障害のある職員が所属する課等の職員に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・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととし、障害特性に配慮した選考方法を工夫する。 ・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	○時間単位の年次有給休暇や、療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。 ○在宅勤務や時差出勤制度など、多様で柔軟な働き方の活用を促進する。
	(4) キャリア形成	○障害のある職員の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
	(5) その他の人事管理	○障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○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、キャリア形成等の取組を行う。 ○障害のある職員の希望を踏まえ、必要に応じて本人の特性や必要な配慮等の情報を共有するための資料を作成し、活用する。
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、障害のある職員の活躍の場の拡大を推進する。