

川南町障がい者活躍推進計画

1 機関名	川南町
2 任命権者	川南町長
3 計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで
4 川南町における障がい者雇用に関する課題	川南町においては、令和6年6月現在の障がい者任免状況通報において、実雇用率2.95%となり、法定雇用率2.8%を若干上回っている。しかし、令和8年度から適用される3.0%には達しておらず、対応が求められている。 また、計画期間を通して雇用率の向上を目指すとともに、採用した障がい者の活躍のため、更なる体制整備や各種取組が必要である。
5 目標	
(1) 採用に関する目標	【実雇用率】 (令和12年6月1日)3.4% (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率2.95% (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	【採用後の定着率】 (令和12年3月31日時点) 離職者を出さない。 相談体制の充実を図るとともに、定期的な支援会議を開催し、状況把握を行う。
(3) 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】本人満足度の把握 毎年4月時点で在職している障害者に対し、面談等を実施し把握等を行う。
(4) キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務数】 (障がい者が主として担当する職務数) 2以上 支援会議及び人事記録を基に把握・進捗管理を行う。
6 取組内容	
(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○5人以上の障がい者を雇用する場合は、障がい者職業生活相談員を選任し、その者に障がい者の職業生活全般についての相談及び指導を行わせるものとする。 ○組織内の人的サポート体制(障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(宮崎労働局、高鍋公共職業安定所、その他障がい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た上、関係者間で共有するものとする。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に確認を行うものとする。

イ 人材面	○障がい者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、宮崎労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させるものとする。 ○障がい者が担当する業務と関わりのある所属長以下の職員に、障がいについての基礎知識や必要な配慮等を学ぶための研修等の受講案内を行い、積極的に参加者を募るものとする。
(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○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も踏まえ、職務整理や組織内アンケート等を活用し、職務の選定及び創出について検討を行うものとする。 ○新規採用、部署異動等の環境の変化に際しては、定期的に面談を行い、障がい者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ものとする。
(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	○現在、基礎的環境整備として、多目的トイレを庁舎に2か所(1階と3階)、庁舎別館に3か所(各階)設置しており、エレベーターについても設置している状況である。今後も障がい者の要望があれば、必要な環境整備を検討するものとする。 ○新規に採用した障がい者については、必要に応じて面談により必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置(車いす対応事務机、難聴対応電話機等)を講じるものとする。 ○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ものとする。
イ 募集・採用	○障がい者の採用にあたっては、常勤職員の募集のほか、短時間勤務職員や会計年度任用職員等の多様な勤務形態での募集を検討する。 ○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用にも努めるものとする。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないものとする。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

ウ 働き方	○時差出勤・早出遅出制度等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特別休暇又は病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。 ○週休日、祝日、夏季休暇等と合わせた年次有給休暇の利用を促進し、連続休暇の取得を奨励する。 ○短時間勤務職員、会計年度任用職員にあつては、職員本人の要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した勤務時間、週休日の設定に努める。
エ キャリア形成	○採用の時点で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も踏まえた職務選定を行うものとする。また、在任期間を通し、本人の希望や各職種で求められる技能等も踏まえつつ、他の職員と同様に教育訓練の機会の提供や相談援助を実施するものとする。 ○本人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ものとする。
オ その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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ものとする。
(4) その他	○国等による障がい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ものとする。