

飯島町障がい者活躍推進計画

機関名	飯島町
任命権者	飯島町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
飯島町における障がい者雇用に関する課題	飯島町では令和6年3月31日現在、法定雇用率は達成となっている。引き続き、本計画の終期までに法定雇用率の達成を目指し、積極的な採用活動を行い、併せて障害者である職員の支援や職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。
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 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：3.37%（町長部局） 【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・進捗管理
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○ 障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○ 組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障害者職業生活相談員、障害者雇用担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（長野労働局、伊那公共職業安定所）と連携体制を構築するとともに、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で情報共有する。 ○ 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、定期的に更新を行う。 ○ 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。）は、長野労働局が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、必要な専門知識・技術を習得する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○ 従来の業務遂行が困難となった場合は、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. 障がい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他、人事評価面談の際に障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を確認することとし、その結果を踏まえて必要な措置を講じる。 ○ 措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつも可能な範囲で適切に実施する。

	②募集・採用 ○ 募集及び採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・ 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 ○ 治療と仕事の両立支援や、配属する職場の配慮等を行う。 ○ 会計年度任用職員については、勤務時間や勤務日数の設定を柔軟に行う。 ④キャリア形成 ○ 会計年度任用職員について、採用の時点における中長期的なキャリア形成に関する本人の希望の有無を把握し、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ができるように努める。 ○ 本人の希望を踏まえつつ、必要な研修への参加を促す。 ⑤その他の人事管理 ○ 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、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成などの取組」を行う。 ○ 必要に応じて随時面談を実施し、必要な配慮を把握し、措置を講ずる。
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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。