

川崎町障害者活躍推進計画

機関名	川崎町役場
任命権者	川崎町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
川崎町における障害者雇用に関する課題	川崎町においては、令和6年6月1日時点では実法定雇用率が1.87%で、1名が不足している状況である。正職員の障害者枠を設けて募集を行っているが、ここ近年は申込みがない状況が続き、人材確保が一番の課題と考えている。 地方公共団体の法定雇用率は令和6年4月1日より2.6%から2.8%へと引き上げられ、令和8年7月には3.0%に段階的に引き上げられていくことから、障害者雇用環境の整備や業務の洗い出しを行い、障害者の雇用に繋げていくなど、早期解消に向けた取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） 令和6年6月1日時点：1.87% （目標）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （評価方法）毎年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）毎年任免状況通報のタイミングで、定着状況を把握する
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）前年度の評価を上回る達成度・満足度 （評価方法）人事評価制度を活用し、業務達成度の確認や業務内での課題の把握に努め、業務上のコミュニケーションを図る
④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 人事評価制度の業務目標設定時における期首面談等を通じて、希望する業務の確認を行う （評価方法）毎年度実施する人事評価制度で把握
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織名	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する ○宮城労働局、大河原公共職業安定所、宮城県経済商工観光部雇用対策課、宮城県総務部市町村課などの関係機関と連携し、障害者の活躍推進に向けた情報共有を行う ○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

(2)人材面	○障害者が配属されている部署を中心に、宮城労働局が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る ○職場内における対応のノウハウや困難事例について情報共有を図る
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、人事評価を活用した業務内容や創出について検討を行う ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害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	○新規に採用した障害者については、定期的に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、障害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
(2)募集・採用	○一般職員と併せて、簡易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める ○募集・採用に当たっては、以下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	○時間単位の年次休暇や病気休暇など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、一般職員と同様に実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する
(5)その他人事管理	○定期的な面談を行い、状況の把握と体調配慮を行う ○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、キャリア形成等の取組を行う
4. その他	
	○国等による障害者就労施設等から物品等の調達等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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する