

板野町障害者活躍推進計画

機関名	板野町
任命権者	板野町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
板野町における障害者雇用に関する課題	板野町の障害者雇用率は令和6年6月1日現在、法定雇用率2.8%をわずかに下まわっており、また、今後は法定雇用率の引き上げが予定されていることなどから、継続して法定雇用率を達成していくためには、新たな障害者雇用を積極的に進め、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくり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】 当該年6月1日時点の法定雇用率以上。 【評価方法】 毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理。
2. 定着に関する目標	任期中の不本意な離職者を極力生じさせない。 【評価方法】 毎年の障害者任免状況通報、人事記録等により把握。 退職の場合は退職事由の確認による把握。
3. キャリア形成に関する目標	障害者である職員の職務の拡大を目指す。 【評価方法】 人事評価面談等により把握。

取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○ 障害者である職員の相談窓口を設定し、庁内ネットワーク等により周知する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務※が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。 ○ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、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. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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。 ○ 募集・採用にあたっては、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。 ○ 新規に採用した障害者については、定期的な面談により状況を確認する。 ○ 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、キャリア形成等への取組を行う。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

※国及び地方公共団体の任命権者は、5人以上の障害者が勤務する事業所において障害者職業生活相談員を選任することが義務付け

板野町障害者活躍推進計画

機関名	板野町教育委員会
任命権者	板野町教育委員会教育長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
板野町における障害者雇用に関する課題	板野町の障害者雇用率は令和6年6月1日現在、法定雇用率2.8%をわずかに下まわっており、また、今後は法定雇用率の引き上げが予定されていることなどから、継続して法定雇用率を達成していくためには、新たな障害者雇用を積極的に進め、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくり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】 当該年6月1日時点の法定雇用率以上。 【評価方法】 毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理。
2. 定着に関する目標	任期中の不本意な離職者を極力生じさせない。 【評価方法】 毎年の障害者任免状況通報、人事記録等により把握。 退職の場合は退職事由の確認による把握。
3. キャリア形成に関する目標	障害者である職員の職務の拡大を目指す。 【評価方法】 人事評価面談等により把握。

取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○ 障害者である職員の相談窓口を設定し、庁内ネットワーク等により周知する。 ○ 障害者職業生活相談員の選任義務※が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。 ○ 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、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. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 相談窓口への相談のほか、人事評価面談等の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、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。 ○ 新規に採用した障害者については、定期的な面談により状況を確認する。 ○ 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、キャリア形成等への取組を行う。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

※国及び地方公共団体の任命権者は、5人以上の障害者が勤務する事業所において障害者職業生活相談員を選任することが義務付け