

氷川町障がい者活躍推進計画

機関名	氷川町
任命権者	氷川町長
計画期間	令和7年7月1日～令和12年3月31日（5年間）
氷川町における障害者雇用に関する課題	氷川町においては令和7年度における障害者の法定雇用率は達成している。 採用、定着率においても概ね順調であるが、採用した障がい者で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。
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6月1日時点の法定雇用率以上 ※氷川町、氷川町教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。 （参考）令和7年6月1日時点の実雇用率：3.15% （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）毎年度の任免状況通報のタイミングで人事記録を元に直近の定着状況を把握・進捗管理
③ 満足度に関する目標	【満足度の全体評価】前年度を上回る （評価方法）毎年調査時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、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	
（1）組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課担当者を選任し、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、衛生委員会との連携体制を構築し、情報の共有を図る。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
（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、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習等を積極的に受講させる。
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、必要に応じ、職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○新規に採用した障がい者については、定期的に面談等により必要な配慮や支援を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障がい者からの要望を踏まえつつも過重な負担とならない範囲で適切に実施する。

(2) 募集・採用	○採用試験にあたり、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、積極的な採用に努める。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。 ・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・登録をしており、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	○障がいの程度・特性や業務の内容等により、柔軟な働き方ができる職場環境を構築する。 ○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	○本人の希望等を踏まえつつ、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	○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。 ○障がいのある職員が希望する場合には、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
	○氷川町における障がい者就労施設等からの物品等の調達推進方針に基づき、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。