

塩谷町障害者活躍推進計画（第2期）

機関名	塩谷町
任命権者	塩谷町長及び塩谷町教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
塩谷町における障害者雇用に関する課題	塩谷町においては、これまで「障害者の雇用の促進等に関する法律」や、令和2年4月に策定した「塩谷町障害者活躍推進計画」に基づき、障害のある方を対象とした職員採用等を行ってきたが、令和3年以降法定雇用率が未達成であった。 そのため、令和4年度から障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動に努めたところ、法定雇用率は未達成であったが、法定雇用障害者数のみ達成された。 法定雇用率の達成にむけ、引き続き積極的な採用活動を行うとともに、障害のある職員がより活躍できる環境整備、従事しやすい体制の整備を行っていく必要がある。
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）当該年度6月1日現在の法定雇用率以上 （参 考）令和7年6月1日時点の実雇用率：2.61% （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）毎年度任免状況通報時に人事記録を元に当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○前年度と同等以上の水準とする。 ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。 （評価方法） 毎年4月時点で在籍している障害者（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。
④キャリア形成に関する目標	○本人の希望を面接時などに聞き取りし、能力や意欲に応じ新たな職域の開拓に積極的に取り組む

取組内容	
1. 障害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町長部局から総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として、人事行政担当職員を選任し、保健師などと共に障害のある職員の職業生活全般についての相談受付、指導を行う。 ○組織内の体制を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（栃木労働局、矢板公共職業安定所等）と連携体制を構築し、障害のある職員の活躍推進を実施できるように役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で情報共有する。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任されたもの（選任予定のものも含む）について、栃木労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害のある職員が新たに配属となる所属長に、職員本人が申し出た障害の特性、職場に求める配慮事項を配属前に周知する。
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、面談等を通じて職務の選定及び創出について検討を行うとともに、職場環境を踏まえた上で人事配置を行う。	
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 環境整備	○障害者の特性に応じて、定期的な面談等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。 ○措置にあたっては、障害のある職員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	○一般職員の募集と併せて、会計年度任用職員について、障害特性に配慮した職務選定等を工夫し、積極的な採用を行う。 ○募集・採用に当たっては、以下の取組は行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・「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	○時差通勤、早出遅出制度など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	○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、その内容や各職場で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○会計年度任用職員については、任期満了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期終了後においても引き続き公務内外で就労ができるよう支援を行う。
(5) その他人事管理	○治療が必要な疾病を抱えている障害のある職員が、業務によって疾病を憎悪させることがないように、適切な就業上の措置を行いつつ、通院への配慮をする。 ○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。