

松野町障がい者活躍推進計画

(令和 7 年 4 月～令和 12 年 3 月)

令和 7 年 4 月

障がい者活躍推進計画

機関名	松野町
任命権者	松野町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
松野町役場における障がい者雇用に関する課題	松野町役場においては、法定雇用率による雇用者数は達成しているものの、雇用率は達成できていない状況が続いている。 今後は、職域の拡大を含めた体制整備や、障がい者が安心して働ける環境づくりなど各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	各年度6月1日時点において、法定雇用率以上の障がい者を雇用する。 （参考）令和6年6月1日時点 2.76%（法定雇用率2.8%） （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
② 定着に関する目標	安心して働ける環境づくりに努め、不本意な離職者を生じさせないよう職場への定着を図る。 （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行う。
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】初年度の基準を上回る。 ※初年度は、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がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施して状況を把握し、進捗管理を行う。
④ キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 新たな職域を開拓する。 （評価方法）人事記録を基に状況を把握し、進捗管理を行う。
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	○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障がい者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設置し、職員へ周知する。
（2）人材面	○障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、遅滞なく選任するとともに、愛媛労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講し、専門的知識を養い、適切に対応できる人材を育成する。
2 障がい者の活躍の基本となる職の選定・創出	
	○障がい等により、従来の業務遂行が困難となった障がい者である職員から相談があった場合には、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）職場環境	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際に必要な配慮等の有無を把握し、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、措置を講じるに当たっては、障がい者である職員からの要望に踏まえつつも、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	○採用・募集に当たっては、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こと。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。 ・障がいがあることのみを理由に条件付採用期間を一律に延長すること。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇等、各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○毎年、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、その内容や職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。
(5) その他の人事管理	○定期的な面談の実施及び必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握や体調に関する配慮を行う。
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。