

中土佐町障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

中土佐町役場

(首長部局、選挙管理委員会、議会事務局)

中土佐町教育委員会

中土佐町障害者活躍推進計画

機関名	中土佐町役場（首長部局、選挙管理委員会、議会事務局）
任命権者	中土佐町長、中土佐町選挙管理委員会委員長、中土佐町議会議長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
中土佐町における障害者雇用に関する課題	前計画期間中、中土佐町役場では令和6年6月1日現在の実雇用率は2.10%、法定雇用率は未達成となりました。 採用計画に基づく募集・採用により、速やかな法定雇用率の達成に努め、合わせて当該職員が不本意に離職することのないよう、一層の取り組みや体制を整備していく必要があります。
目標	
1 採用に関する目標	（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率※以上 ※令和6年度2.8%、令和8年7月1日から3.0% （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：2.10% （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	業務の従事状況を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報により、人事記録を元に把握
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 組織面 ○障害者雇用推進者として総務課長を選任し、職場の上司、同僚を支援担当者として配置する ○各課から障害のある職員の職務選定及び創出を検討させ、任用枠の拡大や当該職員の定着率が向上するよう取組を進める (2) 人材面 ○困難事例や対応のノウハウを職員間に共有させ、支援担当者は必要に応じ障害者職業生活相談員研修を受講させる
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害のある職員が業務と適切にマッチングできているか、定期的な人事評価又は随時面談等で点検し、その能力や希望も踏まえ、必要に応じ対応を検討する ○採用又は異動による業務遂行が困難となった障害のある職員から相談があった場合は、関係機関と相談し、継続して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	(1) 職務環境 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、環境整備を検討する ○障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリスト作成、作業手順の見直しを検討する ○なお措置を講じるに当たっては、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 ○募集・採用に当たっては、原則、以下の取扱いを行わないこととする ・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け入れを実施する (3) 働き方 ○時差出勤・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 ○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は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 ○常勤職員においては、障害の有無にかかわらず、同じ枠組みのキャリア形成を支援し、異動に際しては、個別の障害の状況を踏まえた配慮を行う ○在職中に疾病・事故等により障害者となった職員について、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に努める ○障害特性を踏まえた人事配置を行う事で、障害のある職員の意欲・能力の向上を図る
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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する

中土佐町障害者活躍推進計画（教育委員会）

機関名	中土佐町教育委員会
任命権者	中土佐町教育長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
中土佐町教育委員会における障害者雇用に関する課題	前計画期間中、中土佐町教育委員会では令和6年6月1日現在の実雇用率は0.93%、法定雇用率は未達成となりました。 採用計画に基づく募集・採用により、速やかな法定雇用率の達成に努め、合わせて当該職員が不本意に離職することのないよう、一層の取り組みや体制を整備していく必要があります。
目標	
1 採用に関する目標	（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率※以上 ※令和6年度2.8%、令和8年7月1日から3.0% （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：0.93% （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	業務の従事状況を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報により、人事記録を元に把握
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 組織面 ○職員は首長部局からの出向職員で構成されており、障害者雇用推進者は町長部局の総務課長に委任する ○障害のある職員、支援担当者が相談できる体制を整える (2) 人材面 ○支援担当者等の職員を対象に、必要に応じ障害者雇用支援専門員を講師とした研修会等を開催する
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○現に勤務し又は採用予定の障害のある職員の能力や希望も踏まえ、必要に応じて職務整理や選定及び創出について検討する ○新たな障害により職員から業務遂行が困難となる相談があった場合、遂行可能な職務の選定及び創出を検討する ○障害のある職員の採用においては、障害の状況や必要な配慮等を正確に聞き取るとともに、異動する際には、新職場で支障なく業務が行えるよう、配慮事項の情報提供を的確に行う

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 ○障害のある職員からの要望を踏まえ、執務室のレイアウト、設備の改修等環境整備、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する ○障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する (2) 募集・採用 ○募集・採用に当たっては、原則、以下の取扱いを行わないこととする ・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け入れを実施する ○大学、特別支援学校及び就労移行支援事業所からの要望を踏まえ、職場実習の受け入れを検討する (3) 働き方 ○時差出勤・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 ○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は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 ○希望する研修等を円滑に受講でき、その効果が適切なものとなるよう、障害のある職員の要望を踏まえながら、障害特性に応じた合理的配慮を行う ○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
4 その他	○障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう努める。 ○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産、加工、製作した物品の販売の場を提供する

