

# 湯沢町障害者活躍推進計画 実施状況

令和7年1月15日現在

|                                |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機関名                            | 湯沢町役場・湯沢町教育委員会                                                                                                                                                                                            | ・実施メニュー                                                                                                                                                                                                       |
| 任命権者                           | 湯沢町長・湯沢町教育長                                                                                                                                                                                               | ・当該事案にかかる対策・対応等                                                                                                                                                                                               |
| 計画期間                           | 令和5年4月1日～令和8年3月31日(3年間)                                                                                                                                                                                   | ・【実施状況】                                                                                                                                                                                                       |
| 湯沢町役場及び湯沢町教育委員会における障害者雇用に関する課題 | <p>湯沢町役場及び湯沢町教育委員会においては、法定雇用率が未達成であるため、障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、障害特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。</p> | <p>➤ 採用した障害者である職員の活躍のためには、障害特性や個性に応じた能力を最大限に発揮でき得る職種、採用方法及び業務内容等について全庁横断的に洗出しを実施し、それに則した検討を進める。</p> <p>→【実施状況】未実施</p>                                                                                         |
| 目標                             |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |
| ① 採用に関する目標                     | <p>【実雇用率】</p> <p>(令和8年6月1日時点) 3.10%</p> <p>(参考) 令和4年6月1日時点の実雇用率: 1.71%</p> <p>(評価方法) 毎年任免状況通報により適正な把握・進捗管理に努める。</p>                                                                                       | <p>➤ 実雇用率の向上を達成するために、毎年任免状況通報を用い、状況の把握及びこれからの雇用推進に向けての施策の検討を実施する。</p> <p>→【実施状況】実施中</p>                                                                                                                       |
| ② 定着に関する目標                     | <p>現時点では数値目標は定めないが、適切に状況の把握に努める</p> <p>※障害者である職員の定着状況データの適正な把握及び進捗管理に努める。</p>                                                                                                                             | <p>➤ 障害者雇用職員在籍部署の所属長等へ勤務状況等にかかる問題点について、聞き取り調査を実施</p> <p>→【実施状況】実施中</p> <p>➤ 上記の結果を受けて対応策について多方面からの検討を実施する</p> <p>→【実施状況】実施中</p>                                                                               |
| ② ワーク・エンゲージメントに関する目標           | <p>【ワーク・エンゲージメント】～仕事に対しての前向きで充実した意欲・姿勢を持続させるために～</p> <p>初年度の基準を上回るように努める</p> <p>※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>(評価方法) 在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>                                                 | <p>➤ 障害者雇用職員がワーク・エンゲージメントの更なる向上・持続を図ることが出来るように、該当職員に対して、勤務にかかる要望、問題点等の洗出しをするための確認を実施</p> <p>→【実施状況】実施中</p> <p>➤ 上記の確認結果を踏まえ、問題事案についてP・D・C・Aサイクルを用いて改善・向上を標榜し、障害者雇用職員にフィードバック出来る体制を構築する。</p> <p>→【実施状況】未実施</p> |
| ④ キャリア形成に関する目標                 | <p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>1～2項目の新たな職域の開拓に努める</p> <p>(評価方法) 人事記録等を基に把握・進捗管理。</p>                                                                                                                           | <p>➤ 障害者雇用職員在籍部署の所属長等より提供の人事記録(別添様式参照)等を用いて、障害者雇用職員のキャリア形成の向上に資する新たな職域の検討を多角的に実施する。</p> <p>→【実施状況】未実施</p>                                                                                                     |
| 取組内容                           |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備             |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |
| (1) 組織                         | ○障害者雇用推進者として総務部長を選任する。                                                                                                                                                                                    | ➤ 障害者雇用推進者の指揮・監督の                                                                                                                                                                                             |

|                            |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                  |
|----------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | 面          |                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 下、全庁的な取組みとして障害者の活躍の推進を標榜する。<br>→【実施状況】未実施                                                                        |
|                            | (2) 人材面    | ○雇用者側を対象として、新潟県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や各種障害者雇用等に関する研修会等への受講案内を行い、参加を募る。                                                                                                                                                                                                   | ➤ 障害者雇用職員在籍部署の所属長等を通じて左記の講座及び研修等について職員の積極的な参加を募る。<br>→【実施状況】未実施                                                  |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出    |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                  |
|                            |            | ○今後採用予定の障害者の能力や希望を考慮しつつ、年に1回以上、組織内におけるアンケート等を実施する。併せて、それを活用しつつ、業務選定や職務の創出などについて検討を実施する。<br>○組織内において、定期的に面談等を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行い、必要に応じて検討を実施する。                                                                                                                     | ➤ 障害者雇用職員在籍部署の所属長等に向けて左記のアンケートを実施する。<br>→【実施状況】未実施<br>➤ 障害者雇用職員在籍部署の所属長等と定期的に面談を実施し問題事案の解決及び改善を図る。<br>→【実施状況】実施中 |
| 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   | ○新規に採用した障害者については、定期的な面談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。<br>○措置を講じるに当たっては、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。                                                                                                                                                                       | ➤ 左記の内容について、障害者雇用職員も個々により障害の種類・程度等の大きな差異があるため、それに則した対応が図れるよう出来る限り配慮をする。<br>→【実施状況】実施中                            |
|                            | (2) 募集・採用  | ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮を講じた選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。<br>○募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。<br>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。<br>・自力で通勤できることといった条件を設定する。<br>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。<br>・「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。<br>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 | ➤ 左記の状況を勘案しつつ、湯沢町としてどのような募集・採用が最善なのかの検討を障害者雇用職員在籍部署の所属長等の意見も踏まえて検討を実施する。<br>→【実施状況】実施中                           |
|                            | (3) 働き方    | ○時間単位の年次有給休暇や、療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。                                                                                                                                                                                                                                               | ➤ 障害者雇用職員も個々により障害の種類・程度等の大きな差異があるため、それを尊重した休暇の取得方法を検討し、教示する。<br>→【実施状況】実施中                                       |
|                            | (4) キャリア形成 | ○本人から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。                                                                                                                                                                                                                                            | ➤ ワーク・エンゲージメントの更なる向上・持続の観点とも併せて、障害者雇用職員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しキャリア形成の一助を担う。<br>→【実施状況】未実施                 |
|                            | (5) その他    | ○定期的な面談の設定や必要に応じて随時面談                                                                                                                                                                                                                                                            | ➤ 左記の事案について、障害者雇用                                                                                                |

|        |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                   |
|--------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|        | 他の人事管理 | <p>を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境の整備や通勤への配慮など、障害者支援に係る取組を進める。</p> <p>○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、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用などにより、就労支援機関等と障害特性などについて情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p> | <p>職員の個々の状況を勘案し、対応を図る。</p> <p>→【実施状況】実施中</p>                                      |
| 4. その他 |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                   |
|        |        | <p>○各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。</p>                                                                                                                                                                                                                              | <p>➤ 関連法令等の趣旨を理解し、湯沢町として障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮について実施を図る。</p> <p>→【実施状況】実施中</p> |