

障がい者雇用推進計画書

機関名	西ノ島町役場・西ノ島町教育委員会
任命権者	西ノ島町長 坂栄 一秀・西ノ島町教育長 澤 純子
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
西ノ島町役場における障がい者雇用に関する課題	現在、法定雇用率は達成できていない。職員数が少ないことから、障がい者である職員が離職した場合の法定雇用率の変動が大きく、法定雇用率を達成するためには積極的な採用活動を行っていかなければならない。 また、障がいのある職員が安心して働けるよう職場環境づくりに努めていく。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 令和12年6月1日時点の法定雇用率2.8%以上 (参考)令和7年6月1日時点の実雇用率：1.87% (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) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③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。 ※初年度には実態に関するデータを収集する。 (評価方法) 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。
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】 1項目以上の新たな職域を開拓する。 (評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理。

取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制の整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する（令和2年3月23日に選任済）。 ○年に1回以上、「西ノ島町衛生委員会」の中で、障がい者雇用推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
(2) 人材面	○年に1回以上、島根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」の受講案内を行い、参加を募る。
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、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署移動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。	
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) 職務環境	○基礎的環境整備として、令和3年度には多目的トイレとエレベーター、身障者用駐車場を備えた新庁舎に移行したが、障がい者の要望を踏まえ、必要に応じて就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○なお、措置を講じるに当たっては、定期的な面談等の適切な方法を通じて障がい者からの要望を把握し、内容を踏まえつつ、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、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいを限定する。 ・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。 ・「就労支援機関に登録し、雇用期間中に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	○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務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	○任期付き非常勤職員等について、採用の時点で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、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り1ヶ月となった時点で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できるように支援を行う。
(5) その他の人事管理	○月1回の定期的な面談を設定及び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。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう）について、円滑な職場復帰のための必要な職務選定、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。 ○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」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
○「障害者優先調達推進法」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。	

