

新富町障害者活躍推進計画

新富町

機関名	新富町役場
任命権者	新富町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
新富町役場における障害者雇用に関する課題	・過去に地方公共団体としての法定雇用率が未達成の状況もあった。法定雇用率達成は地方公共団体の責務であり、継続していく必要がある。 ・令和元年度より県内自治体として、初めてチャレンジ雇用を実施しており、現在、新しい雇用も切れ間なく行われている。今後も継続していく。 ・チャレンジ雇用の場合、（本人の状況に応じた）終了後のステップアップ、一般就労等の支援を充実させていくことが今後の課題である。（新たな採用、障がい者である職員のやる気、活躍に反映すると考える）
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6月1日時点の法定雇用率以上（参考） 令和8年6月1日時点新富町実雇用率：3.05% 令和8年6月1日時点国や地方公共団体雇用率：2.8% （令和8年7月1日国や地方公共団体雇用率：3.0%） ・毎年の任用状況・報告書による把握を行う。
②定着に関する目標	不本意な離職者を出さない ・障害者職業生活相談員による相談体制の充実を図るとともに当事者と外部支援機関との定期的な定着支援面談（定着支援サービス利用者対象）を開催し、状況把握を行う。 ・定着支援サービス利用者以外に対しても支援者との面談等で状況把握を行う。
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】（仕事に対しての満足度） 本人へ満足度確認による把握 ・毎年4月時点で在職している障害者に対して、面談等（定着支援面談、人事評価面談等）を通じて把握を行う。

④キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職域の拡大】 毎年度、新たな職域を開拓する。 ・本人の希望、所属課支援者、外部支援者等の意見を集約 ・人事評価記録書及び支援会議の中で把握を行う。
取組内容	
①障害者の活動を推進する体制整備	
(1) 組織面	組織内の人的サポート体制の構築 ・「障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者」を組織するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有している。 ・人事異動等に伴う役割分担等の変更について、随時更新を行っている。 ・令和5年6月、外部機関と「障がい者就労に関する包括連携協定」を締結。障がい者の就労機会拡充のための必要な環境整備を組織全体で図ることを目的とする。 ・支援学校及び就労支援施設等からの積極的な職場体験の受け入れを実施する。
(2) 人材面	・障害者職業生活相談員に選任予定の者について、宮崎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。（令和5年時点障害者職業生活相談員3名受講済） ・管理職、全職員に対し、外部支援機関による研修会を実施し、職員の障がい者に対する理解を深めるとともに意識啓発に努めている。また、新富町で働く障がいのある労働者に対する研修を行い、全ての職員にとって働きやすい職場を目指している。 ・令和7年度、宮崎労働局開催（全職員対象）～精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座～実施（40名受講） ・今後も必要に応じて、研修受講の機会を設ける。
2. 障害者の活動の基本となる職務の選定・創出	
	新規採用又は部署異動等に関して定期的に面談を行い、障がい・特性のある職員に対する業務の適切なマッチングが出来ているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

3. 障害者の活動を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	・障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ・障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアル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。
(2) 募集・採用	・一般職員の募集に併せて、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。 ・多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進を進め、精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者等に対し、特定短時間勤務等の積極的な採用を行う。 ・募集に際し、応募前に実習を行い、本人にとって無理のない職務内容、環境であるかの確認を行いやすくする。
(3) 働き方	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) キャリア形式	本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	定期的な面談の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。
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図る。