

飯豊町障害者活躍推進計画

令和8年1月1日

機関名	飯豊町（町長部局）
任命権者	飯豊町長
計画期間	令和8年1月1日～令和13年3月31日
町長部局における障害者雇用に関する課題	障害者の雇用の促進等に関する法律において、国及び地方公共団体の障害者の法定雇用率は2.8%とされているが、飯豊町においては、令和7年6月1日時点、特例認定（同法第42条）を受けている教育委員会を含む飯豊町全体の障害者雇用率が2.22%となり法定雇用率が未達成となった（※1）。このため、令和8年を計画期間とする障害者採用計画を作成し、さらに、令和8年7月以降は法定雇用率が3.0%となることを見据え、積極的に採用活動を行っていく必要がある。 法定雇用率の安定的な達成を目指すとともに、採用した障害者である職員一人ひとりが特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、体制整備や環境整備等の取り組みが必要である。 （※1）特例認定とは、認定地方機関（町）とその他機関（教育委員会）を同一機関と擬制して雇用率算定に適用するもの。
目標	
①採用に関する目標	各年度、実雇用率（6月1日時点）を法定雇用率以上とする。 （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（障害に起因する業務との不適合を理由とする等）な離職者を極力生じさせない。 （評価方法）退職事由の確認により把握。
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する。 ○障害者職業生活相談員（※1）として、議会事務局長、教育総務課長、農林振興課長、地域整備課長、総務課総務財政室長を選任する。 ○障害のある職員や支援にあたる職員が相談できる窓口を総務課に設置するとともに、広く周知し認知度の向上に努める。 ○組織外の関係機関（山形労働局、各公共職業安定所及びその他障害者支援機関）との連携を図る。 （※1）障害のある職員が5名以上いる場合に選任する義務がある。障害のある職員の職業生活全般についての相談、指導等の支援を行う者。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任した者（選任予定の者を含む。）全員について、山形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	
	○現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○人事評価の面談時に、障害のある職員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	○障害のある職員が適宜休憩できるよう、使用していない部屋を休憩室として利用できるようにする。

	○新規に採用した障害のある職員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。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害のある応募者からの要望を踏まえ、面接時に就労支援機関の職員等を配置する、本採用前に就労支援実習期間を設ける等必要な配慮を行う。 ○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入れを実施する。
(3) 働き方	○勤務日数や勤務時間の調整など柔軟に対応する。 ○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) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講環境を整える。
(5) その他の人事管理	○障害のある職員が所属する部署の所属長は、人事評価の面談以外に、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。 ○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害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

※ 議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局及び（下）水道事業所管部署の職員（会計年度任用職員を含む）の採用等は町長部局が行っており、雇用率算定上も合算していることから、これら部局の障害者の活躍推進についても、町長部局と同様の内容で実施する。