

和泊町障害者活躍推進計画

機関名	和泊町（町長部局）
任命権者	和泊町長 前 登志朗
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和12年 3 月31日
町長部局における障害者雇用に関する課題	町長部局においては、令和 6 年度法定雇用率が未達成であった。 令和 7 年 4 月 1 日採用の会計年度任用職員について、障害者枠を設け募集し、1 名の採用に至った。 今後も継続して募集・採用に努めるとともに、定着に向け、障害者である職員の活躍推進のため、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	法定雇用率(2.8%)を達成する。 （参考）令和 7 年 1 月 1 日時点の実雇用率 1.37% （法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者の数は 3 人）
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。 職務環境に関する要望の実現。
取組内容	
① 障害者の活躍を推進する体制整備	【組織面】 ○障害者雇用推進者として、総務課長を選任した。（令和元年10月 1 日） ○障害者である職員の相談窓口は、保健センター保健師が担当する。 【人材面】 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（障害者の数が 5 人）は、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。 ○障害に関する理解促進・啓発に資するため、障害者である職員が所属する所属長等から、提供している合理的配慮等を確認し、必要に応じて共有を行う。

② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○定期的に面談等を行い、障害者と業務のマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて人事異動等の検討を行う。 ○身体障害等により従来の業務困難となった職員から相談があった場合には、障害の程度に応じ、負担なく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	【職務環境】 ○面談等により、必要な配慮の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 【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。 ・特定の障害を排除、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。 ・「就労支援施設の所属・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。 【人事管理】 ○必要に応じて随時面談し、状況把握・体調配慮を行います。 ○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、働き方等の取組を行う。 ○所属長等による面談等を通じて、障害特性や希望等を確認した上で配属する所属を決定する。
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等を通じて、障害者の生活の場の拡大を推進する。

和泊町障害者活躍推進計画

機関名	和泊町議会事務局
任命権者	議会議長 永野 利則
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
町長部局における障害者雇用に関する課題	議会事務局は、職員総数が3名の小規模な機関であり、募集・採用又は人事異動については町長部局と統一的な形で行っており、独自に障害者の募集・採用は行っていない。 これまで、障害を持つ職員が在籍したことがなく、特段の問題は生じていないところであり、組織的な体制整備は行ってこなかった。
目標	
①採用に関する目標	現在のところ、職員の採用の予定はないが、今後新たに職員を募集する事情が生じた際は、障害者の採用も検討する。
取組内容	
① 障害者の活躍を推進する体制整備	【組織面】 ○障害者雇用推進者として、事務局長を選任した。（令和元年10月1日） ○障害者である職員の相談窓口は、町長部局と統一的に保健センター保健師が担当する。
② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者である職員を採用した際、又は部局異動で異動してきた際は、定期的に面談等を行い、障害者と業務のマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて人事異動等の検討を行う。 ○身体障害等により従来の業務困難となった職員から相談があった場合には、障害の程度に応じ、負担なく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	【組織面】 ○障害者である職員を採用した際、又は部局異動で異動してきた際は、定期的に面談等を行い、障害者と業務のマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて人事異動等の検討を行う。 ○上記の際、面談等により、必要な配慮の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 【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。 ・特定の障害を排除、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。 ・「就労支援施設の所属・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。 【人事管理】 ○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、働き方等の取組を行う。
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、障害者の生活の場の拡大を推進する。

和泊町障害者活躍推進計画

機関名	和泊町農業委員会事務局
任命権者	農業委員会 会長 野村 栄治
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日
町長部局における障害者雇用に関する課題	農業委員会事務局は、職員総数が5名の小規模な機関であり、募集・採用又は人事異動については町長部局と統一的な形で行っており、独自に障害者の募集・採用は行っていない。 これまで、障害を持つ職員が在籍したことがなく、特段の問題は生じていないところであり、組織的な体制整備は行ってこなかった。
目標	
採用に関する目標	現在のところ、職員の採用の予定はないが、今後新たに職員を募集する事情が生じた際は、障害者の採用も検討する。
取組内容	
① 障害者の活躍を推進する体制整備	【組織面】 ○障害者雇用推進者として、事務局長を選任した。（令和元年10月1日） ○障害者である職員の相談窓口は、町長部局と統一的に保健センター保健師が担当する。
② 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障害者である職員を採用した際、又は部局異動で異動してきた際は、定期的に面談等を行い、障害者と業務のマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて人事異動等の検討を行う。 ○身体障害等により従来の業務困難となった職員から相談があった場合には、障害の程度に応じ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。

② 障害者の活躍を推進するための環境整備	【組織面】 ○障害者である職員を採用した際、又は部局異動で異動してきた際は、定期的に面談等を行い、障害者と業務のマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて人事異動等の検討を行う。 ○上記の際、面談等により、必要な配慮の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 【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。 ・特定の障害を排除、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。 ・「就労支援施設の所属・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。 【人事管理】 ○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、働き方等の取組を行う。
③ 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、障害者の生活の場の拡大を推進する。