

七ヶ宿町障害者活躍推進計画

(令和7年4月1日～令和12年3月31日)

令和7年8月

七ヶ宿町

機関名	七ヶ宿町
任命権者	七ヶ宿町長、七ヶ宿町議会議長、七ヶ宿町教育委員会、七ヶ宿町代表監査委員、七ヶ宿町選挙管理委員会、七ヶ宿町農業委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
七ヶ宿町における障害者雇用に関する課題	<p>七ヶ宿町では、平成30年において過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、計上職員数に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、常勤、非常勤職員ともに積極的な採用活動を行い、令和4年4月1日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>しかし、令和6年度中において1名の身体障害者が退職したことで1名が不足しており、新たな人材確保が問題となっている。</p> <p>併せて、地方公共団体の法定雇用率は令和8年7月以降には3.0%に引き上げられることから、新たな障害者雇用を推進する取組みが必要であると考えます。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率 2.6% （目標）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>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、定着状況を把握及び進捗管理</p>
③満足度、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】毎年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集 【満足度の全体評価】前年度を上回る （評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者に対し、調査等を実施し、把握・進捗管理</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】 本人の希望を参考に、毎年度を上回る新たな職域の開拓を促進 （評価方法）毎年度、人事記録等を元に把握・進捗管理</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任 ○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、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、関係者間で支援状況を含めて共有 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生</p>

	<p>じるため、定期的に更新の実施</p>
(2) 人材面	<p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は宮城労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内等を実施</p> <p>○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有の実施</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、適時、職務整理表や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の実施</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職場環境	<p>○基礎的環境整備として、障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室及びエレベーター、多目的トイレを設置しているほか、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討</p> <p>○障害者からの要望がある場合、作業マニュアルのカスタマイズ化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</p> <p>○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検討</p>
(2) 募集・採用	<p>○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮し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を検討</p> <p>○特定の障害に限定した募集・採用を行わない</p>
(3) 働き方	<p>○テレワーク勤務の活用を促進などの柔軟な時間管理制度の利用を促進</p> <p>○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</p>
(4) キャリア形成	<p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る公募を検討</p> <p>○本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施するよう検討</p>
(5) その他の人事管理	<p>○年1回以上の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・体調配慮の実施</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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取</p>

	<p>組みの実施</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検討</p>
4. その他	
	<p>○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推進するよう検討</p>