

松川町障がい者活躍推進計画

(令和 8 年度～令和 12 年度)

1. 計画の策定にあたり

障がい者がその有する能力を最大限に発揮し、意欲を持って働くことができる環境を構築することは、行政サービスの質の向上、および多様性を尊重する地域社会の実現にとって不可欠である。

本計画は、「障がい者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、松川町役場における障がい者雇用のさらなる促進と、個々の特性に応じた活躍推進および定着支援に向けた取組を定めるものである。

2. 計画の目的と位置づけ

本計画は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間を期間とする。本計画に基づき、各年度の取組状況を検証し、その結果を公表することで、計画の着実な実行と見直しを図る。

3. 現状と課題

前計画期間（令和 2～7 年度）においては、法定雇用率の達成を維持してきたが、今後の課題として以下が挙げられる。

- 雇用率の安定的確保: 法定雇用率の引き上げに対応するため、計画的な採用活動が急務である。
- 多様な障がい特性への対応: 身体障がいのみならず、精神・発達障がい者等の雇用が増加傾向にある中、それぞれの特性に応じた「合理的配慮」の提供と職場環境の整備が求められている。
- キャリア形成と意欲向上: 単なる雇用維持に留まらず、職員としての専門性向上や、働きがい（ワークエンゲージメント）を高める仕組み作りが必要である。

4. 計画の目標

本計画では、以下の項目を重点目標とする。

- 各年度の 6 月 1 日時点で、法定雇用率を達成すること。
- 定着目標: 離職者を最小限に抑え、職場への適応を長期的に支援すること。
- 活躍・満足度目標: 面談等を通じて、ワークエンゲージメントの向上を図ること。
- キャリア目標: 業務内容の拡大（ジョブ・ジョブローテーションの検討）を図り、個々のキャリア形成を促進すること。

5. 具体的な取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制の整備

- 専門的相談体制の強化: 障がい者職業生活相談員の選任・育成を行う。
- 全庁的理解の促進: 管理職および一般職員を対象とした障がい理解研修を実施し、合理的配慮への理解を深める。

(2) 職務の選定・創出とマッチング

- 職域の拡大: 定期的な職務分析を行い、障がい者が担当できる新たな職務を見出す。
- 採用後のフォローアップ: 定期面談を実施し、本人の能力や希望、環境変化に応じた業務内容の見直しを随時行う。

(3) 環境整備と人事管理の充実

- 合理的配慮の提供: 物理的なバリアフリーに加え、必要に応じた IT ツールや業務補助機器の導入を行う。
- 柔軟な働き方の推進: テレワーク、フレックスタイム制、時差出勤などの制度整備を行い、個々の生活状況や体調に応じた柔軟な勤務体制を整える。

(4) 採用手法の工夫

- 就労支援機関との連携: ハローワークや特別支援学校、就労支援事業所と連携し、採用への導線を強化する。
- 採用選考の多様化: 障がい特性に配慮した選考方法（時間延長、筆記具の変更等）を整備し、公募に際しては特定の条件により排除することのないよう公平性を担保する。

6. 進捗状況の点検検証と計画の更改

毎年度終了後、本計画に基づく取組状況を検証し、社会情勢や労働市場の変化に応じ、適宜計画の修正を行うものとする。