

東郷町第2次障がい者活躍推進計画

機関名	東郷町町長部局
任命権者	東郷町長
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）
障がい者雇用における課題	障がい者雇用率について、東郷町障がい者活躍推進計画策定時点（令和2年3月）では未達成でした。また、令和5年度の任免状況通報時点においても法定雇用率を下回っていたことから、障がい者の積極的採用をすすめました。その結果、令和6年度の障がい者雇用率は町全体で2.97%となり、国の定めた法定雇用率2.8%を上回りました。 しかしながら、令和8年度には、法定雇用率が3%まで引き上げられ、また除外率の計算方法や法定雇用率の見直も行われます。 本町では、引き続き障がいの有無にかかわらず、安心して職員が活躍できる環境等の整備に取り組みます。 また、個人の特性に応じた働き方ができるよう、採用方法を検討していく必要があります。
目 標	
1 採用に関する目標	「実雇用率の達成」 毎年度、法定雇用率を超える。 （評価方法）毎年度6月1日行われる任免状況通報により把握、管理します。
2 定着に関する目標	「離職率0%を目指す」 職場環境を理由とする、不本意な離職者数を出さないよう努めます。 （評価方法）新規採用職員へのメンタリング制度の実施。 （評価方法）障害者職業生活相談員との定期的な面談の機会の確保。
3 満足度に関する目標	「ワークエンゲージメント向上に向けた取り組み」 毎年度アンケートを実施し、回収率100%を目指します。 （評価方法）毎年10月ごろアンケートを行い、現況を把握します。
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	

(1)組織面	○障害者雇用促進者として人事秘書課長を選任します。 ○障害者職業生活相談員として人事係担当職員を選任します。 ○配属先の長と人事秘書課長が定期的に情報共有し、個に応じた指導や育成ができるよう日常的な配慮を心掛けます。 ○障がいのある職員及びその周囲の職員が相談しやすい体制づくりを行うとともに、相談先を明示し、職員に周知します。
(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された職員は、愛知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します。 ○障がい者雇用の理解を深めるため、職員を対象に愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を定期的に実施します。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がいのある職員一人一人が特性を生かせる配属となるよう、採用前、人事異動時には面談を行います。また、配属後は所属長や指導担当者と面談等で日ごろの状況を確認し職業適性に努めます。 ○配属に当たっては障がい者の能力、希望等を十分に踏まえ、所属長には障がいに配慮した職務の選定、係配置を行うよう指導します。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理	
(1)職務環境	○障がい者である職員の要望を踏まえ、業務手順のマニュアル化など事務の簡素化や合理化を図ります。 ○配慮すべき重要事項がある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等を要望します。
(2)募集・採用	○学生のインターンシップの中で、障がいのある学生について、希望があれば希望する部署と積極的な調整を行います。 ○採用試験に当たっては、障がいの特性に配慮した公平公正な試験を行います。 ○会計年度任用職員として採用できる業務について、定期的に各課に確認します。 ○募集、採用に当たっては、以下のような取り扱いは行いません。 ・特定の障がいを排除する、又は特定の障がいに限定した採用。 ・自力で通勤できることを条件とすること。

	・介助者なしで業務遂行が可能であることを条件とすること。 ・その他、障がい者への差別に該当する取り扱い。
(3)働き方	○短時間勤務制度の活用や会計年任用職員など、多様な働き方について配慮、検討します。 ○通院や治療などに配慮し、年次有給休暇などの休暇取得について、障害者雇用促進推進者、障害者職業生活相談員及び所属長と一緒に検討します。
(4)キャリア形成	○障がいのある職員が希望する研修に参加できるよう配慮します。
(5)その他の人事管理	○新たに任用した障がいのある職員については、障害者雇用促進推進者等との定期的な面談を行います。 ○所属長は必要に応じて面談を実施するなど、職員の状況把握や体調管理を行い、必要に応じて指導担当者のフォローを行います。 ○在職中に障がいとなった職員に対しても、円滑な職場復帰のための配慮や働き方の見直し、キャリア形成等の取り組みを行います。
4 その他	
	○国等による障害者就労施設等からの物品調達を積極的行います。

東郷町第2次障がい者活躍推進計画

機関名	東郷町教育委員会
任命権者	東郷町教育長
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）
障がい者雇用における課題	東郷町教育委員会の職員は、東郷町職員として採用され出向という形をとっています。令和6年度の障がい者雇用率は町全体で2.97と国の法定雇用率2.8を上回りました。 しかしながら、教育委員会のみ障がい者雇用率は0.99と低い状況です。本町では引き続き障がいの有無にかかわらず、安心して職員が活躍できる環境等の整備に取り組めます。
目 標	
1 採用に関する目標	「実雇用率の達成」 毎年度、法定雇用率を超える。 （評価方法）毎年度6月1日行われる任免状況通報により把握、管理します。
2 定着に関する目標	「離職率0%を目指す」 職場環境を理由とする、不本意な離職者数を出さないよう努めます。 （評価方法）新規採用職員へのメンタリング制度の実施。 （評価方法）障害者職業生活相談員との定期的な面談の機会の確保。
3 満足度に関する目標	「ワークエンゲージメント向上に向けた取り組み」 町長部局の目標等を順守します。 （評価方法）町長部局に同じ
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○町が選任した障害者雇用促進推進者や障害者職業生活相談員と情報共有を図り、障がいのある職員には障がい者雇用促進チームに参加し、計画の実施状況、点検、見直しの助言をします。 ○配属先の長と人事秘書課長が定期的に情報共有し、個に応じた指導や育成ができるよう日常的な配慮を心掛けます。 ○障がいのある職員及びその周囲の職員が相談しやすい体制づくりを行うとともに、相談先を明示し、職員に周知します。

(2)人材面	○障がい者雇用の理解を深めるため、職員を対象に愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に参加します。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がいのある職員一人一人が特性を生かせる配属となるよう、採用前、人事異動時には面談を行います。また、配属後は所属長や指導担当者と面談等で日ごろの状況を確認し職業適性に努めます。 ○配属に当たっては障がい者の能力、希望等を十分に踏まえ、所属長には障がいに配慮した職務の選定、係配置を行うよう指導します。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理	
(1)職務環境	○障がい者である職員の要望を踏まえ、業務手順のマニュアル化など事務の簡素化や合理化を図ります。 ○配慮すべき重要事項がある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等を要望します。
(2)募集・採用	○学生のインターンシップの中で、障がいのある学生について、希望があれば希望する部署と積極的な調整を行います。 ○採用試験に当たっては、障がいの特性に配慮した公平公正な試験を行います。 ○会計年度任用職員として採用できる業務はないか、定期的に各課に確認します。 ○募集、採用に当たっては、以下のような取り扱いは行いません。 ・特定の障がいを排除する、又は特定の障がいに限定した採用。 ・自力で通勤できることを条件とすること。 ・介助者なしで業務遂行が可能であることを条件とすること。 ・その他、障がい者への差別に該当する取り扱い。
(3)働き方	○短時間勤務制度の活用や会計年任用職員など、多様な働き方について配慮、検討します。 ○通院や治療などに配慮し、年次有給休暇などの休暇取得について、障害者雇用促進推進者、障害者職業生活相談員及び所属長と一緒に検討します。
(4)キャリア形成	○障がい者のある職員が希望する研修に参加できるよう配慮します。

(5)その他の人事管理	○新たに任用した障がいのある職員については、障害者雇用促進推進者等との定期的な面談を行います。 ○所属長は必要に応じて面談を実施するなど、職員の状況把握や体調管理を行い、必要に応じて指導担当者のフォローを行います。 ○在職中に障がいとなった職員に対しても、円滑な職場復帰のための配慮や働き方の見直し、キャリア形成等の取り組みを行います。
4 その他	
	○国等による障害者就労施設等からの物品調達を積極的行います。

東郷町第2次障がい者活躍推進計画

機関名	東郷町議会事務局
任命権者	東郷町議会議長
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）
障がい者雇用における課題	東郷町議会事務局の職員は、東郷町職員として採用され出向という形をとっています。常時勤務する職員も4名と小規模なため、単独ではなく町全体として法定雇用率を上回れるよう、積極的かつ計画的に雇用を増やし、職員が活躍できる環境等の整備に取り組みます。
目 標	
1 採用に関する目標	「実雇用率の達成」 町長部局の目標等を順守します。 (評価方法) 町長部局に同じ
2 定着に関する目標	「離職率0%を目指す」 町長部局の目標等を順守します。 (評価方法) 町長部局に同じ
3 満足度に関する目標	「ワークエンゲージメント向上に向けた取り組み」 町長部局の目標等を順守します。 (評価方法) 町長部局に同じ
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○町が選任した障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員と情報共有を図ります。 ○障がいのある職員には障がい者雇用促進チームに参加し、計画の実施状況、点検、見直しの助言をします。
(2)人材面	○障がい者雇用の理解を深めるため、職員を対象に愛知労働局が実施し町が開催する講座に定期的に参加します。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がい者が配属された場合は、障がい者が特性を生かせる職業適性に努め、障害者職業生活相談員たちと職員の健康状態も含めた現状について面談や相談、報告等を適宜行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理	
(1)職務環境	○障がい者である職員の要望を踏まえ、業務手順のマニュアル化など事務の簡素化や合理化を図ります。 ○配慮すべき重要事項がある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等を要望します。
(2)募集・採用	○学生のインターンシップの中で、障がいのある学生について、希望があれば希望する部署と積極的な調整を行います。 ○採用試験に当たっては、障がい者からの要望に踏まえ、面接に当たり手話通話者を配置するなど、特性に配慮した試験を行うことで積極的に障がい者の採用をします。 ○募集、採用に当たっては、以下のような取り扱いは行いません。 ・特定の障がいを排除する、又は特定の障がいに限定した採用。 ・自力で通勤できることを条件とする。 ・介助者なしで業務遂行が可能であることを条件とする。 ・その他、障がい者への差別に該当する取り扱い。
(3)働き方	○短時間勤務制度の活用や会計年任用職員として任用するなど、多様な働き方について配慮、検討します。 ○通院や治療などに配慮し、年次有給休暇などの休暇取得についても、雇用促進者、生活相談員及び所属長と一緒に検討します。
(4)キャリア形成	○障がい者が、キャリア形成のために希望する研修に、参加できるよう配慮します。
(5)その他の人事管理	○新たに雇用した障がいのある職員については、障害者雇用促進推進者たちとの定期的な面談を行います。 ○所属長は必要に応じて面談を実施するなど、障がい者職員の状況把握や体調管理を行います。 ○在職中に障がいとなった職員に対しても、円滑な職場復帰のための配慮や働き方の見直し、キャリア形成等の取り組みを行います。
4 その他	
	○国等による障害者就労施設等からの物品調達を積極的行います。

東郷町第2次障がい者活躍推進計画

機関名	東郷町監査委員事務局
任命権者	東郷町代表監査委員
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）
障がい者雇用における課題	東郷町監査委員事務局の職員は、東郷町職員として採用され、出向という形をとっています。常時勤務する職員も3名と小規模なため、単独ではなく町全体として国の法定雇用率を上回れるよう、積極的かつ計画的に雇用を増やし、職員が活躍できる環境等の整備に取り組みます。
目 標	
1 採用に関する目標	「実雇用率の達成」 町長部局の目標等を順守します。 (評価方法) 町長部局に同じ
2 定着に関する目標	「離職率0%を目指す」 町長部局の目標等を順守します。 (評価方法) 町長部局に同じ
3 満足度に関する目標	「ワークエンゲージメント向上に向けた取り組み」 町長部局の目標等を順守します。 (評価方法) 町長部局に同じ
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○町が選任した障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員と情報共有を図ります。 ○障がいのある職員には障がい者雇用促進チームに参加し、計画の実施状況、点検、見直しの助言をします。
(2)人材面	○障がい者雇用の理解を深めるため、職員を対象に愛知労働局が実施し町が開催する講座に定期的に参加します。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障がい者が配属された場合は、障がい者が特性を生かせる職業適性に努め、障害者職業生活相談員たちと職員の健康状態も含めた現状について面談や相談、報告等を適宜行います。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理	
(1)職務環境	○障がい者である職員の要望を踏まえ、業務手順のマニュアル化など事務の簡素化や合理化を図ります。 ○配慮すべき重要事項がある場合は、安全衛生委員会に対して職場環境の改善等を要望します。
(2)募集・採用	○学生のインターンシップの中で、障がいのある学生について、希望があれば希望する部署と積極的な調整を行います。 ○採用試験に当たっては、障がい者からの要望に踏まえ、面接に当たり手話通話者を配置するなど、特性に配慮した試験を行うことで積極的に障がい者の採用をします。 ○募集、採用に当たっては、以下のような取り扱いは行いません。 ・特定の障がいを排除する、又は特定の障がいに限定した採用。 ・自力で通勤できることを条件とする。 ・介助者なしで業務遂行が可能であることを条件とする。 ・その他、障がい者への差別に該当する取り扱い。
(3)働き方	○短時間勤務制度の活用や会計年任用職員として任用するなど、多様な働き方について配慮、検討します。 ○通院や治療などに配慮し、年次有給休暇などの休暇取得についても、雇用促進者、生活相談員及び所属長と一緒に検討します。
(4)キャリア形成	○障がい者が、キャリア形成のために希望する研修に、参加できるよう配慮します。
(5)その他の人事管理	○新たに雇用した障がいのある職員については、障害者雇用促進推進者たちとの定期的な面談を行います。 ○所属長は必要に応じて面談を実施するなど、障がい者職員の状況把握や体調管理を行います。 ○在職中に障がいとなった職員に対しても、円滑な職場復帰のための配慮や働き方の見直し、キャリア形成等の取り組みを行います。
4 その他	
	○国等による障害者就労施設等からの物品調達を積極的行います。