

阿賀町町長部局障害者活躍推進計画

機関名	阿賀町町長部局
任命権者	阿賀町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
阿賀町(町長部局)における障害者雇用に関する課題	阿賀町においては、阿賀町教育委員会及び阿賀町消防本部との特例認定により全ての機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在の実雇用率は、法定雇用率を下回っており、令和8年7月以降の法定雇用率は更に引き上げられることから、障害者の積極的な採用を実施する必要がある。
目標	
1. 採用に関する目標	各年度の6月1日時点における実雇用率を、法定雇用率以上とする。 (評価方法) 毎年任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。
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。 (評価方法) 毎年任免状況通報時、定着状況を把握し、進捗管理を行う。
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、総務課長を選任する。 ・公正採用選考人権啓発推進員として、総務課長補佐を選任する。 ・障害者職業生活相談員を、障害特性により特に配慮が必要な事業場に配置し、障害者である職員の相談窓口とする。 <人材面> ・障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講をすすめ、障害特性への理解を深める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<職務環境> ○所属長等との定期的な面談を通じて、障害特性に応じた必要な配慮等の有無を把握し、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。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。 <働き方> ・年次有給休暇の利用促進や病気休暇の取得について周知する。 <キャリア形成> ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 <その他の人事管理> ・所属長等による定期的な面談や声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行う。 ・中途障害者(在職中に疾病・自己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、職場環境の整備等を行う。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

阿賀町教育委員会障害者活躍推進計画

機関名	阿賀町教育委員会
任命権者	阿賀町教育長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
阿賀町(町長部局)における障害者雇用に関する課題	阿賀町においては、阿賀町教育委員会及び阿賀町消防本部との特例認定により全ての機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在の実雇用率は、法定雇用率を下回っており、令和8年7月以降の法定雇用率は更に引き上げられることから、障害者の積極的な採用を実施する必要がある。
目標	
1. 採用に関する目標	職員は、町長部局からの出向職員で構成されており、独自の職員採用は行っていないが、会計年度任用職員の採用において町長部局と連携して取組む。 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行う。
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。 (評価方法) 毎年の任免状況通報時、定着状況を把握し、進捗管理を行う。
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、社会教育課長を選任する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、速やかに選任する。
	<人材面> ・必要に応じて、障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講をすすめ、障害特性への理解を深める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<職務環境> ○所属長等との定期的な面談を通じて、障害特性に応じた必要な配慮等の有無を把握し、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。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。 <働き方> ・年次有給休暇の利用促進や病気休暇の取得について周知する。 <キャリア形成> ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 <その他の人事管理> ・所属長等による定期的な面談や声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行う。 ・中途障害者(在職中に疾病・自己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、職場環境の整備等を行う。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

阿賀町消防本部障害者活躍推進計画

機関名	阿賀町消防本部
任命権者	阿賀町消防長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
阿賀町(町長部局)における障害者雇用に関する課題	阿賀町においては、阿賀町教育委員会及び阿賀町消防本部との特例認定により全ての機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在の実雇用率は、法定雇用率を下回っており、令和8年7月以降の法定雇用率は更に引き上げられることから、障害者の積極的な採用を実施する必要がある。
目標	
1. 採用に関する目標	阿賀町消防本部の職員採用は、阿賀町町長部局において行っており、独自では行っていない。
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。 (評価方法) 毎年の任免状況通報時、定着状況を把握し、進捗管理を行う。
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、消防次長を選任する。 ・障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合は、速やかに選任する。
	<人材面> ・必要に応じて、障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講をすすめ、障害特性への理解を深める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割り振り又は職場の配置を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<職務環境> ○所属長等との定期的な面談を通じて、障害特性に応じた必要な配慮等の有無を把握し、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。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。 <働き方> ・年次有給休暇の利用促進や病気休暇の取得について周知する。 <キャリア形成> ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。 <その他の人事管理> ・所属長等による定期的な面談や声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行う。 ・中途障害者(在職中に疾病・自己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、職場環境の整備等を行う。
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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。