

相良村障害者活躍推進計画

機関名	相良村役場
任命権者	相良村長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日
相良村役場における障害者に関する課題	相良村役場では、障害者の法定雇用率が低調となっている。 法定雇用率を達成するために積極的な雇用が必要である。
目標	
1 採用に関する目標	当該年6月1日時点での障害者法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (2) 障害者である職員の相談窓口を総務課行政係に設置する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	(1) 障害者が従来の業務遂行が困難になった場合、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・人事管理	(1) 相談窓口への相談のほか、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講じる。 (2) 採用選考にあたり、障害者から要望を踏まえ、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採用に努める。 (3) 在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、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組を行う。
4 その他	(1) 各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

相良村障害者活躍推進計画

機関名	相良村教育委員会
任命権者	相良村教育長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日
相良村役場における障害者に関する課題	相良村役場では、障害者の法定雇用率が低調となっている。 法定雇用率を達成するために積極的な雇用が必要である。
目標	
1 採用に関する目標	当該年6月1日時点での障害者法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (2) 障害者である職員の相談窓口を総務課行政係に設置する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	(1) 障害者が従来の業務遂行が困難になった場合、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・人事管理	(1) 相談窓口への相談のほか、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講じる。 (2) 採用選考にあたり、障害者から要望を踏まえ、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採用に努める。 (3) 在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、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組を行う。
4 その他	(1) 各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

相良村障害者活躍推進計画

機関名	相良村役場（農業委員会）
任命権者	相良村農業委員会会長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日
相良村役場における障害者に関する課題	相良村役場では、障害者の法定雇用率が低調となっている。 法定雇用率を達成するために積極的な雇用が必要である。
目標	
1 採用に関する目標	当該年6月1日時点での障害者法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (2) 障害者である職員の相談窓口を総務課行政係に設置する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	(1) 障害者が従来の業務遂行が困難になった場合、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・人事管理	(1) 相談窓口への相談のほか、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講じる。 (2) 採用選考にあたり、障害者から要望を踏まえ、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採用に努める。 (3) 在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、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組を行う。
4 その他	(1) 各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

相良村障害者活躍推進計画

機関名	相良村議会
任命権者	相良村議会議長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日
相良村役場における障害者に関する課題	相良村役場では、障害者の法定雇用率が低調となっている。 法定雇用率を達成するために積極的な雇用が必要である。
目標	
1 採用に関する目標	当該年6月1日時点での障害者法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (2) 障害者である職員の相談窓口を総務課行政係に設置する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	(1) 障害者が従来の業務遂行が困難になった場合、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・人事管理	(1) 相談窓口への相談のほか、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講じる。 (2) 採用選考にあたり、障害者から要望を踏まえ、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採用に努める。 (3) 在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、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組を行う。
4 その他	(1) 各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

相良村障害者活躍推進計画

機関名	相良村監査委員事務局
任命権者	相良村代表監査委員
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日
相良村役場における障害者に関する課題	相良村役場では、障害者の法定雇用率が低調となっている。 法定雇用率を達成するために積極的な雇用が必要である。
目標	
1 採用に関する目標	当該年6月1日時点での障害者法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (2) 障害者である職員の相談窓口を総務課行政係に設置する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	(1) 障害者が従来の業務遂行が困難になった場合、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・人事管理	(1) 相談窓口への相談のほか、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講じる。 (2) 採用選考にあたり、障害者から要望を踏まえ、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採用に努める。 (3) 在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、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組を行う。
4 その他	(1) 各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。

相良村障害者活躍推進計画

機関名	相良村選挙管理委員会
任命権者	相良村選挙管理委員長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日
相良村役場における障害者に関する課題	相良村役場では、障害者の法定雇用率が低調となっている。 法定雇用率を達成するために積極的な雇用が必要である。
目標	
1 採用に関する目標	当該年6月1日時点での障害者法定雇用率以上 (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
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) 毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
取組内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	(1) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 (2) 障害者である職員の相談窓口を総務課行政係に設置する。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選出・創出	(1) 障害者が従来の業務遂行が困難になった場合、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・人事管理	(1) 相談窓口への相談のほか、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講じる。 (2) 採用選考にあたり、障害者から要望を踏まえ、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採用に努める。 (3) 在職中に疾病・事故等により障害者となった者について、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組を行う。
4 その他	(1) 各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。