大任町障害者活躍促進計画

（令和２年度～令和６年度）

大任町

目　　　　次

Ⅰ　総　論

　１　策定趣旨

　２　計画期間

　３　周知・公表

　４　目標

Ⅱ　障害者の活躍促進に向けた具体的な取組

　１　障害者の活躍を推進する体制整備

２　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

３　障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

４　その他

Ⅰ　総論

１　策定趣旨

大任町では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障害者の採用及び働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。また、令和元年６月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

この『大任町障害者活躍促進計画』は障害者雇用促進法第７条の２第１項の規定に基づき定められた障害者活躍推進計画作成指針を踏まえ、障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう策定したものです。

本計画のもと、障害者の活躍の場を着実に拡充し、障害のある職員を含む全ての職員が特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

２　計画期間

令和２年度から令和６年度までの５年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

３　周知・公表

策定又は改定を行った計画は、目標達成に向けて機関全体で取り組むため、全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適時かつ適切な方法で公表します。また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

　４　目標

　　⑴　採用に関する目標

　　　令和５年４月１日までに法定雇用率の見直しが検討されることから実雇用率が２．８％になるように努めます。

（参考）令和元年６月１日時点の実雇用率：２．６３％

　　　【評価方法】

　　　毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

　　⑵　定着に関する目標

　　　不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。

【評価方法】

毎年の任免状況通報により定着状況を把握・進捗管理。

Ⅱ　障害者の活躍促進に向けた具体的な取組

１　障害者の活躍を推進する体制整備

⑴　障害者雇用推進者として総務企画財政課長を選任する。

⑵　障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、３か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。

２　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

　⑴　現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や特性を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、職務の選定及び創出について検討を行う。

⑵　新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。

　⑶　身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討を行う。

３　障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

⑴　半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

⑵　募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

ア　特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

イ　自力で通勤できることといった条件を設定する。

ウ　介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

エ　「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。

オ　特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

４　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。