

大山町障がい者活躍推進計画

機関名	大山町
任命権者	大山町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
大山町における障がい者雇用に関する課題	大山町においては、令和6年6月1日時点の障がい者任免状況通報では、法定雇用率の2.8%は辛うじて達成している。詳細な状況は「目標」に記載しているが、他の行政機関全体の状況と比較し、採用・定着状況ともに順調と言える状況になく、障害のある職員が活躍できるよう、役場全体を挙げて取り組んでいくことが重要と考える。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】(各年6月1日時点) (各年度)当該年6月1日時点の法定雇用率以上 (参考)令和6年6月1日時点の実雇用率:2.89% (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)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障がい者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、鳥取労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○組織内の人的サポート体制(障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、人事担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(鳥取労働局、米子公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、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. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、定期的を実施している人事評価面談等の際、障がい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、障がい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。 ○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。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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。 ・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	○国等による障がい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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。