

大豊町障害者活躍推進計画

機関名	大豊町(町長部局)
任命権者	大豊町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)
大豊町における障害者雇用に関する課題	<p>大豊町では令和6年6月1日現在、法定雇用率を達成しているが、今後の法定雇用率引き上げを見据え、障害者の積極的な採用を実施する必要がある。</p> <p>本計画のもと、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むことが重要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	各年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする (評価方法) 毎年の任免状況通報による把握・進捗管理
② 定着に関する目標	不本意な離職者を生じさせない (評価方法) 毎年の任免状況通報による把握・進捗管理
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	計画初年度の基準を上回る ※計画初年度、最終年度に実態に関するデータを収集する (評価方法) 在籍している障害者に対し、アンケート調査又は聞き取り調査を実施し、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) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○ 障害者である職員の相談窓口を設置する。
(2) 人材面	○ 障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、高知労働局が開催する公務部門向け障害者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	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者就業・生活支援センターの相談員等と協議し、個々の障害者の特性にあった職務の洗い出しを行い、負担なく遂行できる職務の選定・創出に努める。 ○ 定期的に面談を実施し、障害者と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて職務の見直しを検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○ 新規に採用した障害者については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。なお、配慮にあたっては、障害者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	○ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努め

	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・特定の就労機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者の要望を踏まえ、柔軟な勤務時間の設定に努める。 ○ 時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 毎月1回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○ 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○ 中途障害者（在職中に疾病、事故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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国等による障害者就労支援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支援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。