

障がい者活躍推進計画

○町長部局

1	機関名	大野町
2	任命権者	大野町長
3	計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）
4	大野町における障がい者雇用に関する課題	本町における令和7年6月1日時点の障がい者雇用率は2.07%であり、法定雇用率2.80%に達していないため、同年12月に中途採用を行い、令和8年1月1日時点では法定雇用率を達成することができた。今後の法定雇用率の更なる引き上げに対応していくためには、計画的な採用はもちろん、職場への定着を図ることが必要である。また、障がい者である職員の活躍のためには、体制整備や各種取組が必要である。
5	目標	
①	採用に対する目標	<p>【目標】 （各年度）当該年6月1日時点の障がい者雇用率を法定雇用率以上とする。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
②	定着に関する目標	<p>【目標】 不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握。</p>
6	取組内容	
①	障がい者の活躍を推進する体制の整備	
	(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、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がい者である職員の相談窓口を設定し、庁内イントラネット等に掲載し、全職員に周知する。 ○必要に応じて、組織外の関係機関（公共職業安定所や支援機関等）と連携体制を構築し、関係者間で情報を共有する。
	(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者が配属されている部署を中心に、障害者職業生活相談員認定講習の受講案内を行い、参加を募る。 ○労働局等が開催する精神・発達障害しごとサポーター養成

		講座等の受講案内を行い、参加を募る。
②	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○新規採用時又は部署異動その他必要に応じて面談を行い、障がい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う。また、障がい者が活躍できる職場の選定、創出を行っていく。
③	障がい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	○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の機会に、必要な配慮等の有無を把握し、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。
	(2)募集・採用	○採用試験では、受験申込書において「受験するにあたり配慮が必要な事項」を確認し、障がい者からの要望を踏まえ、筆記・面接試験等で可能な限り配慮する。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、または特定の障がい者に限定する。 ・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。
	(3)働き方	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇、特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)その他の人事管理	○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がい特性についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
7	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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。