大江町障害者活躍推進計画

機　　関　　名	大 江 町
任　命　権　者	大 江 町 長
計　画　期　間	令和2年度～令和7年3月31日（5年間）
大江町における障害者雇用に関する課題	大江町の障害者雇用数は法定の人数を満たしているものの、法定雇用率には至っておらず、今後は法定雇用率の達成を目指すとともに、障害者が活躍していく上での職員の理解の醸成や更なる体制整備や各種取組みに努める必要がある。
【目標】	
①採用に関する目標	各年度、実雇用率（各年6月1日時点）を法定雇用率以上とする。 【評価方法】毎年の任免状況通報により把握
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】退職事由の確認により把握
【取組内容】	
1．障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。 ○総務課長は、必要に応じて障害者の属する所属長より障害者である職員の勤務状況や体調等の聞き取りを行うものとする。 ○障害者である職員の相談窓口を総務課に置き、相談者の意向を踏まえ必要に応じて産業医とも連携を図っていく。
(2) 人材面	厚生労働省山形労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの障害者雇用に関する研修の案内を行い、広く職員の参加を促す。
2．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望を踏まえたうえで、本人にあった業務の割振りや職場の配置を行っていく。
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	○人事評価の面談等を通して、必要な配慮等の有無を把握し、その結果を踏まえて必要に応じて検討を行い、継続的に必要な措置を講じていく。 ○障害者本人の同意をもとに障害程度等を職場内で共有し、周りの職員が気を配ることができる環境を整える。
(2) 募集・採用	○採用選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、拡大印刷等による対応や、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、必要な配慮を行う。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。

	・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。
(3) 働き方	○年次休暇や各種休暇の取得を促進する。 ○障害者本人の通院や体調に配慮する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修・向上研修等受講できるようにする。 ○所属長との面談等を通じて、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、障害者本人の希望や職場環境を踏まえたうえで配置を行う。
(5) その他の人事管理	○所属長による面談等を通し、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者になった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方等への取り組みを行う。
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。