

基山町障がい者活躍推進計画

令和7年4月1日

機関名	基山町
任命権者	基山町長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
基山町における障がい者雇用に関する課題	令和6年6月1日時点の実雇用率は法定雇用率を下回っていたが、障害者採用計画を作成するとともに積極的な採用活動を行い、令和7年度においては法定雇用率を上回る見込みである。ただし、障がいのある職員を単に採用するだけでなく、その職員が職場で活躍できるよう、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できる組織全員の理解とサポート体制、職種や業務内容の拡充・見直し等が必要である。
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：2.02% （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	障がいに起因する不本意な早期離職は生じていないが、引き続き、個人の特性に応じた職務配置と能力が発揮できる職場環境の整備等により定着を図る。 （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録をもとに、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	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任している。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設定し、職員に周知する。 ○組織内の人的サポート体制の整備をするとともに衛生委員会や外部機関との連携体制の構築を図る。
(2)人材面	○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省又は佐賀労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの障がいに関する研修の受講案内を行い、参加を募る。 ○障がい者雇用の理解に資する啓発物等を配付する。
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時等定期的に面談を行い、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い、必要に応じて検討を行う。

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	○障がい者からの要望を踏まえ就労支援機器の購入を検討する。 ○新規に採用した障がい者については、定期的な面談により配慮等を把握し、必要に応じて継続的な措置を講じる。 ○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、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○職員の募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・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	○時間単位の年次休暇や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。 ○法令や国・他自治体の動向等を踏まえながら、障がいのある職員が働きやすい勤務時間、休暇制度等の仕組みを検討する。
(4)キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5)その他の人事管理	○人事評価面談や人事担当者による声掛け等を通じて、障がいのある職員の要望や職務遂行に当たり障壁となっている事情及び具体的な解決方法を把握し、障がいの特性等に応じて適切な措置を講じる。
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等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。