

大玉村障害者活躍推進計画

機関名	大玉村
任命権者	大玉村長 押山 利一
計画期間	令和6年4月1日～令和9年3月31日（3年間）
大玉村における障害者雇用に関する課題	令和4年から令和5年にかけて行った障害者任免状況通報の内容について、障害者2名のうち1名が短時間雇用であったにもかかわらず、1名と算定しており（正しくは0.5名）算定方法に誤りがあったことから、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和6年を計画始期とする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、1名の新規障害者雇用を予定し、法定雇用率を達成したい。 また、計画期間における法定雇用率以上の達成を継続して目指すとともに、採用した障害者である職員が活躍するための体制整備や各種取組を行っていく。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度） 当該年6月1日現在の法定雇用率以上 （参考） 令和6年6月1日時点での実雇用率：1.76% （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。 （その他） 在籍する雇用障害者数が前年を下回らない。 ※障害者である職員に、欠員が生じた際には補充を行う。
②定着に関する目標	無 ※今後、障害者である職員の定着状況を把握予定。
③満足度 ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワークエンゲージメント】 前年を上回る。 ※計画初年度は目標設定を行わず、実態に関するデータ収集。 （評価方法） 在籍している障害者に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。
取組内容	
①障害者の活躍を推進する体制整備	障害者雇用推進者として、総務部長を選任する。 障害者職業相談員の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設置する。（総務係内）
②障害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場合は、労働局に相談しつつ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。 現に勤務する障害者職員や今後採用する障害者の能力希望も踏まえ、組織内のアンケート等を活用した勤務の選定及び創出について検討する。 （※今後新規職員として採用を行う場合のみ）
③障害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人事評価面談の際、障害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、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行う。
④その他の人事管理	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。 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、就労支援機構と障害者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。