

第2次 障がい者活躍推進計画

令和7年4月

日吉津村

機関名	日吉津村
任命権者	日吉津村長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
日吉津村における障がい者雇用に関する課題	<p>日吉津村においては、令和6年6月1日時点での障害者任免通報では法定雇用障害者数を満たしている。</p> <p>ただし、近年職員数が増加傾向にあることに加え、令和8年7月から法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、今後も積極的な採用活動及び任用を行うことにより法定雇用率の達成を目指す必要がある。</p> <p>また、障がいのある職員のさらなる活躍のための取組を進めるとともに、職員があらゆる障害について正しく理解し、誰もが安心して働ける職場となるよう体制整備に取り組む。</p>
目標	
1. 採用に関する目標	<p>【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：1.87% ※法定雇用障害者数は達成 （評価方法） 毎年任免状況通報による実雇用率</p>
2. 定着に関する目標	<p>離職者を極力生じさせない （評価方法） 前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>
取組内容（令和7年4月1日～令和12年3月31日）	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（鳥取労働局あるいは米子公共職業安定所等）と連携体制を構築し、各々の役割分担を整理した上、関係者間でこれらを共有する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ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。</p> <p>○年1回以上、鳥取労働局が開催する「とっとり障がい者仕事サポーター養成講座」を受講。（受講歴がない職員に案内。）</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○組織内において、定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングの状況について点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>

<p>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	<p>(1) 職務環境 ○新規に採用した障がいのある職員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、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、合理的な配慮の範囲で適切に実施する。</p> <p>(2) 募集・採用 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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。</p> <p>(3) 働き方 ○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。</p> <p>(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。</p> <p>(5) その他人事管理 ○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。 ○障がい特性に配慮した職場介助等を行う。</p>
<p>4. その他</p>	<p>○国等による障がい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がい者就労施設等への積極的な発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>