

湯梨浜町障がい者活躍推進計画

機関名	湯梨浜町役場
任命権者	湯梨浜町長、湯梨浜町教育委員会、湯梨浜町農業委員会、湯梨浜町議会議長
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）
湯梨浜町役場における障害者雇用に関する課題	湯梨浜町においては、令和7年6月1日時点の障害者任免状況通報では法定雇用率を達成しているが、引き続き法定雇用率以上の雇用を維持できるよう、より積極的な採用活動及び障がいのある職員の定着が重要となる。障がい者を対象とした職員採用を計画的に実施するとともに、障がい特性や個性に応じた能力を発揮できるよう、職種や業務内容の拡充など、さらなる体制整備や各種取り組み、誰もが働きやすい環境づくりを進めることが必要である。
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7年6月1日時点の実雇用率：2.92% （法定雇用率：2.8%） （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	不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、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する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、人事担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（鳥取労働局、倉吉公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で支援状況を共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。 (2)人材面 ○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、鳥取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。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は鳥取労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る）。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、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。 ○意向調査及び面談の機会等を活用し、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 ○相談窓口への相談のほか、意向調査や面談等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 ○障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、応募者の負担軽減を図り、障がい者の積極的な採用に努める。 ○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。
	(3)働き方 ○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成 ○本人の希望等も踏まえつつ、階層別研修や専門研修等を実施する。
	(5)その他の人事管理 ○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。 ○中途障がい者（在職中に病気・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮を講じる。 ○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等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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。