

機関名	大口町教育委員会
任命権者	大口町教育委員会
計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日（5年間）
大口町における障がい者雇用に関する課題	本町における任免状況通報の対象となる部局は、町長部局及び大口町教育委員会の2箇所であるが、職員の採用及び人事異動等の実務は町長部局で一括して行っていることから、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条に規定する特例の認定を受けている。よって、採用に関する目標は合算して設定するものとし、以下のとおり計画を定める。 令和6年6月1日現在、町全体で実雇用率3.34%と、地方公共団体の法定雇用率である2.8%を上回っている。しかし、法定雇用率は令和8年7月には3.0%となることから、引き続き、積極的な採用活動が求められると同時に、在籍している障がい者職員の長期にわたる安定した雇用へ向けての体制整備が必要である。そのために、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき、大口町障がい者活躍推進計画を作成し、各年度における法定雇用者数の達成を目指すとともに、定着のための組織的な体制整備、職場環境整備に取り組むこととする。
目標	
① 採用に関する目標	【目標】 各年6月1日時点の実雇用率が、法定雇用率を上回ること (参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率 3.34% *実雇用率は町長部局と教育委員会合算で算出する 【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	【目標】 不本意な離職者を極力生じさせないこと 【評価方法】 毎年の任免状況通報の時期に、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	○職員は、大口町長部局からの出向職員で構成されていることから、障がい者雇用推進者は町長部局と同一の秘書

		人事課長を選任する。 ○障がい者職業生活相談員として秘書人事課職員グループ職員を選任し、町長部局職員と教育委員会職員の相談窓口としての役割を担うものとする。必要に応じて外部の関係機関（愛知労働局や公共職業安定所等）と連携し、必要な措置を検討する。 ○所属長は適宜（概ね年１回以上）人事評価面談を実施し、障がい者と業務のマッチングが適切に行われているか点検を行う。 ○障がい者職業生活相談員だけでなく、各部署の同僚・上司及び産業医による相談の場を確保し、障がい者である職員を含む全職員に周知します。
	(2) 人材面	○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）全員について、愛知労働局が開催する障がい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、年１回以上、障がいに関する研修の受講案内を行い、参加を募る。
２．障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、人事評価面談結果を活用して職務の選出及び創出について検討を行う。
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	○新規採用にあたっては、実習や面談の機会を設け、本人の特性・経験等を活かせる職場を選定する。採用後は適宜面談を実施し必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○措置を講じるにあ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	○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。 ・「就業支援機関に所属・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	○在宅勤務の活用を促進するとともに、より一層柔軟で多

		様な働き方ができる取組について検討する。
	(4) その他の人事管理	○中途障がい者（在職中に疾病・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、働き方への配慮等の取組を行う。
4. その他		
○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達の実施等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。		