

大空町障がい者活躍推進計画

(計画期間：令和2年7月1日から令和7年3月31日まで)

令和2年6月

大 空 町

大空町障がい者活躍推進計画

1. 計画の趣旨

平成30年に国及び地方公共団体において、障害者雇用率制度の対象とした障がい者数に不適切な計上があり、多くの機関で法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

このような事態を踏まえ、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画を作成することとされました。

2. 計画期間

本計画期間は、令和2年7月1日から令和7年3月31日までとします。

ただし、毎年度の計画の取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 障がい者雇用に関する課題

今後、該当職員の定年等による退職が見込まれるため、募集・採用の検討が必要となります。

4. 障がいのある職員の活躍推進に関する取組により達成しようとする目標

(1) 採用に関する目標

〔目標〕・法定雇用障害者数以上の障がい者を雇用する。

・大空町全体（教育委員会を含む）で、障がい者を3名雇用する。

〔現在の状況〕法定雇用者数2名、雇用者数2名

〔評価方法〕毎年障害者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。

〔現在の状況〕令和元年度における離職者はなし。

〔評価方法〕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。

5. 取組内容

(1) 障がいのある職員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、総務課長を選任します。
- ・障害者雇用推進者、衛生管理者、総務課総務グループ主査を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、計画の実施状況の点検・見直しを行います。
- ・総務課総務グループに相談窓口を設置し、障がいのある職員が相談しやすい体制を整え、全職員に周知します。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・在職中に疾病、事故などで障がいを負い、従来の職務遂行が困難となった職員から相談があった場合には、負担なく遂行できる職務について検討します。

(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

- ・障がいのある職員の要望や職務遂行にあたり障壁となっている事情を把握し、適切な措置を講じます。
- ・新規に採用した障がいのある職員については、面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じます。
- ・障がいのある職員への合理的配慮のあり方について、全職員へ周知し、必要に応じ職員研修を実施します。

② 募集・採用

- ・採用選考にあたり、障がいのある方からの要望を踏まえ、試験を受けやすい環境を検討します。
- ・募集、採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。
 - ◆特定の障がいを排除し、また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

- ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

④ その他の人事管理

- ・在職中に疾病、事故等により障がいを負った職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職務環境の整備等を行います。

6. 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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。