

障害者活躍推進計画

| | |
|------------------------|---|
| 機関名 | 上市町教育委員会 |
| 任命権者 | 上市町教育委員会 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） |
| 上市町長部局等における障害者雇用に関する課題 | <p>上市町（特例認定による上市町と上市町教育委員会の合算）では、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者雇用率の算定基礎となる職員数に関する通知の解釈に関して厚生労働省との間に齟齬があり、結果として法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、平成31年（令和元年）を計画期間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、令和元年6月1日時点では法定雇用率を達成した。</p> <p>法定雇用率は令和3年4月までには更に0.1%引き上げが行われるが、当該引上げ後も引き続き法定雇用率を達成するとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、以下の視点に基づいて、更なる体制整備や各種取組を進める。</p> <p>このため、今後も障害者に限定した募集・採用を行うことは考えにくい。出向や併任職員の異動により障害者である職員を受け入れる可能性はあることから、一体の雇用管理を行っている町長部局と連携して障害者雇用に関する各種取組を実施する。</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）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.42% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 ※特例認定による町長部局・教育委員会合算の雇用率</p> |
| ②定着に関する目標 | <p>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。</p> |
| 取組内容 | |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1) 組織面 | <p>職員は町長部局からの出向職員で構成されているため、組織面の体制整備は町長部局と同一とする。</p> <p>○障害者雇用推進者として総務課職員班リーダーを選任する（令和元年12月5日に選任済）。</p> <p>○障害者職業生活相談員として総務課長を選任する（令和元年12月5日選任済）。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p> <p>○障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に</p> |

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>関する相談に応じる障害者職業生活相談員や、健康相談に応じる産業医、所属内での支援等に関する相談に応じる職員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。</p> <p>○相談先については、個別に周知を行うなど、障害者である職員への丁寧な周知を行う。</p> |
| (2) 人材面 | <p>○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。）全員について、富山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>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は富山労働局が開催する「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。）。</p> <p>○職員研修等の場を活用して、職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための研修を実施する。</p> |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | <p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害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。</p> |
| 3. 障害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 | <p>○基礎的環境整備として、本庁舎はエレベーター、多目的トイレ、スロープは設置済であるが、障害者である職員からの要望を踏まえ、可能な環境整備を検討する。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に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。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障害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。</p> |
| (2) 募集・採用 | <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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 | <p>○障害者会計年度任用職員については、引き続き、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。</p> <p>○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> |
| 4. その他 | |
| | <p>○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</p> |