

さつま町障がい者活躍推進計画

1 総論

◇機関名

さつま町、さつま町教育委員会

◇任命権者

さつま町長、さつま町教育長

◇計画期間

令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）

※毎年度、実施状況の点検を行う。

◇策定の趣旨等

令和元年6月に障害者雇用促進法が改正されたことにより、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明確化されるとともに、「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。

本町では、令和2年3月に「さつま町障がい者活躍推進計画」を策定し、法定雇用率の達成を目指すとともに、障がいのある職員の活躍を推進するため、職場内の環境整備や担当業務の細分化などを図ることに取り組んでいくこととしました。

今後においても、引き続き障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むため、計画の見直しを行いながら、障がい者雇用に対する職員の理解を深め、雇用の推進に取り組んでいくため、計画の一部見直しを行いました。

2 目標

①採用に関する目標

【実雇用率】：令和4年6月1日現在

全 体： 2.54%

町長部局： 2.41%

教育委員会部局：2.96%

【目 標】：令和7年6月1日時点

町長部局： 2.80%

教育委員会部局：2.70%

※ 法定雇用率以上。実雇用率・目標数値は障害者任免状況通報時の数値。

《参考》

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令等の一部を改正する政令が、令和5年3月1日に公布され、令和6年4月1日から国及び地方公共団体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%（教育委員会にあっては2.5%から2.9%）に改めることとされました。

なお、経過措置として、令和8年6月30日までの間、国及び地方公共団体に係る障害者雇用率は2.8%（教育委員会にあっては2.7%）とされました。

②定着に関する目標

【目標】

任用期間内の定着率は100%

※ 障害者任免状況通報時において、定着状況の把握等を行います。

③ワーク・エンゲージメントに関する目標

【定義】

活力……仕事から活力を得て生き生きしている

熱意……仕事に誇りとやりがいを感じている

没頭……仕事に熱心に取り組んでいる

【目標】

アンケートによる満足度調査を実施し、前年度の満足度を下回らないこととします。

※ 毎年6月時点で在籍している障がいのある職員にアンケート調査を実施します。

3 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

- 障がい者雇用推進者として、総務課長・教育総務課長の職にある者を選任済です。
- 障がい者雇用推進者及び各課等の所属長で構成する「障がい者雇用推進会議」を設置し、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や雇用形態などについて検討します。
- 「障がい者雇用推進会議」については、原則として年2回開催することとします。また、人事担当係、障がい者担当係及び障がい者に関係する係の代表者で構成する「障がい者雇用庁内検討会議」を適宜開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等の検討を行います。
- 職場内のサポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者雇用推進会議員、障がい者雇用庁舎内検討会議員）を整備するとともに、外部関係機関（鹿児島労働局職業対策課、川内公共職業安定所、川内公共職業安定所宮之城出張所、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、障がい者の雇用推進に関するサポート体制の情報等を共有します。
- 障がい者が相談しやすい体制となるよう多様な相談先を確保し、それらの相談先を定期的に障がい者等に周知します。

(2)人材面

- 障害者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）については、鹿児島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ます。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、毎年1回以上は鹿児島労働局等が開催する、障害者等のしごとサポーター養成講座等の受講案内を行います。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1)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障がい特性や能力、希望を踏まえ、適した業務等を確認するためにも、年に1回以上職場内での業務アンケート等を実施し、職務の選定（既存業務の切出し等）や創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）について検討を行います。
- 新規採用時及び部署異動等を行う際は、その都度面談を行い、障がい者の障がい特性や能力と業務とが適切に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います。

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

- 基礎的環境整備として、障がいのある職員からの要望等を伺いながら、就労支援機器の導入などを検討していきます。
- 新規に採用した障がい者については、環境面、人事面においても配慮が必要なことから、定期的な面談を行いながら必要な措置を講じていきます。
- 必要な措置の範囲には、面談やアンケートによる要望等を踏まえつつも、障がいのある職員の過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2)募集・採用

- 高校生の職場体験や大学生を対象としたインターンシップの中でも障がいのある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。
- 採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい者の特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の採用にも積極的に努めます。
- 募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「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こと。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3)働き方

- テレワークや時差出勤（フレックスタイム制）の活用など、多様で柔軟な働き方を推進していきます。
- ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇等の取得を推進し、時間単位の取得や特別休暇等の各種休暇の利用を促進し、障がい特性を考慮した働きやすい環境を整備します。

(4)その他の人事管理

- 所属長は必要に応じて定期的な面談の設定を行い、基本的には月1回の随時面談を実施しながら障がいのある職員の状況把握・体調への配慮を行います。
- 障がい者からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した措置が可能となるよう財政措置を検討します。
- 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、職場復帰や職務の遂行に必要な知識・技能等を修得させるための研修参加への配慮、通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組みを行います。
- 本人が就労を希望する場合には、雇用推進に関するサポート体制を強化し、外部関係機関と障がいの特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていきます。

4 その他

(1)障害者就労施設等の活用

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等の取組みを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。