

早島町障がい者活躍推進計画

令和2年3月

目 次

I	計画の基本事項	1
1	計画作成の背景と趣旨	1
2	計画作成の主体	1
3	計画期間	1
4	公表（計画・実施状況）	1
II	障がい者雇用の現状と課題	1
III	計画の目標	2
1	採用	2
2	定着	2
IV	計画の実現に向けた取組内容	2
1	体制整備	2
2	職務の選定・コーディネート	3
3	職場の環境整備・人事管理	3
4	優先調達等	4

I 計画の基本事項

1 計画作成の背景と趣旨

早島町（以下「本町」という。）では、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、これまで障がいのある人を対象とした採用に取り組んできました。

こうした中、令和元年 6 月、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体に対し、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の作成が義務付けられたところです。

本町は、採用、職場への定着を図り、すべての障がいのある人がその障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる働きやすい職場環境をつくることを目的として早島町障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を作成します。

2 計画作成の主体

本計画は、早島町長、早島町教育委員会及び早島町議会議長が作成します。

3 計画期間

本計画の計画期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの 3 年間とします。

なお、計画期間内においても取組み状況を把握、検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 公表（計画・実施状況）

作成又は見直した計画は、庁内ネットワークに掲載し、職員に周知するとともに、本町公式ウェブサイトに掲載し、公表することとします。

また、数値目標の達成状況、取組みの実施状況等について、毎年度公表することとします。

II 障がい者雇用の現状と課題

（ア）町長部局

- ・これまで障がいのある人を対象とした採用に取り組んできました。
- ・町長部局の法定雇用障害者数は、2 人であり、2 人の障がいのある人を雇用しており、雇用義務を満たしています。

（法定雇用義務数：令和 2 年 3 月 1 日現在の算定基礎となる職員数 99 人×法定雇用率 2.5%≒2 人（小数点以下切捨て））

- ・一方で障がいのある人の雇用に対する組織的な特段の体制整備は、実施してきていません。

（イ）教育委員会部局

- ・教育委員会部局においては、障がいのある人の雇用をしてなかったことから平成 30 年度において、採用に取り組みました。
- ・教育委員会部局の法定雇用障害者数は 1 人であるが、現在は、1 人の障がい者を雇

用しており、雇用義務を満たしています。

(法定雇用義務数：令和2年3月1日現在の算定基礎となる職員数 57 人×法定雇用率 2.5%÷1 人 (小数点以下切捨て))

- ・一方で障がいのある人の雇用に対する組織的な特段の体制整備は、実施してきていません。

(ウ) 議会

- ・議会においては、事務局は、職員総数が2名の機関であり、法定雇用義務は生じないことから障がいのある人の採用に取り組んでいません。
- ・雇用する対象者がいないため、障がいのある人の雇用に対する組織的な特段の体制整備は、実施してきていません。

Ⅲ 計画の目標

1 採用

(ア) 町長部局

計画期間を通じて法定雇用障害者数2人を満たすことを目指します。

なお、職員数の変動等により法定雇用障害者数が変更された場合は、その人数を満たすことを目指します。

(イ) 教育委員会部局

計画期間を通じて法定雇用障害者数1人を満たすことを目指します。

なお、職員数の変動等により法定雇用障害者数が変更された場合は、その人数を満たすことを目指します。

(ウ) 議会

職員は、町長部局等からの出向者で占められており、議会において職員を採用することが見込まれないことから、町長部局と互いに連携し、情報共有に努めます。

2 定着

(ア) 町長部局

計画期間中、障がいのある職員が会計年度を通じて在籍していることを目指します。

(イ) 教育委員会部局

計画期間中、障がいのある職員が会計年度を通じて在籍していることを目指します。

Ⅳ 計画の実現に向けた取組内容

1 体制整備

(1) 推進体制等

障がいのある人の活躍推進に向け、本町において、採用、職場への定着を図ることを目的とした庁内における障がいのある人の活躍の推進体制を整備します。あわせて、計画の作成、計画に基づく取組みの実施状況、必要に応じた見直し等のマネジメントサイクルを確立します。

(ア) 町長部局

- ・ 障害者雇用推進者として、総務課長を選任します。
- ・ 本計画に基づく取組みの実施状況等を検証するため、障害者雇用推進者、人事業務を所管する課の職員及び障がいのある職員で構成する庁内検討会議等を設置します（教育委員会部局及び議会と共同設置）。

(イ) 教育委員会部局

- ・ 障害者雇用推進者として、教育委員会事務局長を選任します。
- ・ 本計画に基づく取組みの実施状況等を検証するため、障害者雇用推進者、採用関連業務を担当する職員及び障がいのある職員で構成する庁内検討会議等を設置します（町長部局及び議会と共同設置）。

(ウ) 議会

- ・ 障害者雇用推進者として、議会事務局長を選任します。
- ・ 取組みの実施状況等を検証するため、庁内検討会議等を設置します（町長部局及び教育委員会部局と共同設置）。

(2) 相談窓口

障がいのある人の活躍推進に向け、障がいのある職員本人や管理監督職員を支援するための相談窓口を設置します。

(ア) 町長部局

- ・ 障がいのある職員の相談窓口を設置し、人事所管課における採用関連業務担当者がその業務を担当します。

(イ) 教育委員会部局

- ・ 障がいのある職員の相談窓口を設置し、教育委員会における採用関連業務担当者がその業務を担当します。

(ウ) 議会

- ・ 障がいのある職員が配置される場合は、相談窓口を設置し、議会事務局職員がその業務を担当します。

2 職務の選定・コーディネート

(町長部局・教育委員会部局・議会共通)

- ・ 障がいのある職員の活躍を推進するため、本町において、障がいのある職員が従事する職務を選定し情報共有します。
- ・ 一人ひとりの障がい特性や能力、希望などを十分把握したうえで適切な職務の選定、職務のコーディネートを行います。
- ・ 障がい等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、労働局に相談のうえ負担なく遂行できる適切な職務の選定、職務のコーディネートを行います。

3 職場の環境整備・人事管理

(町長部局・教育委員会部局・議会共通)

- ・ 障がいのある職員が安心して職務を遂行できるよう環境整備を行います。
- ・ 研修や障がいのある職員との意見交換を通じ、相互の理解を深めます。
- ・ 障がいのある人を職員として採用するにあたり、以下の取扱いを行わないこととし

ます。

- ①特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること。
- ②自力で通勤が可能といった条件を付すこと。
- ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を付すこと。
- ④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付すこと。
- ⑤特定の就労機関からのみの受け入れを実施すること。

4 優先調達等

(町長部局・教育委員会部局・議会共通)

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がい者就労施設等への発注を通じて障がいのある人の活躍を推進します。