

屋久島町教育委員会障害者活躍推進計画

| | |
|---|--|
| 機 関 名 | 屋久島町教育委員会 |
| 任 命 権 者 | 屋久島町教育長 |
| 計 画 期 間 | 令和2年8月1日～令和7年7月31日（5年間） |
| 屋久島町における障害者雇用に関する課題 | <p>屋久島町においては、障害者雇用率制度の特例認定を受け、町長部局と教育委員会を合算して障害者任免状況通報を行っている。令和元年6月1日現在の障害者雇用率については2.97%（特例認定による実雇用率）となっており、法定雇用率の2.5%を満たしている状況である。</p> <p>令和3年4月には地方自治体の法定雇用率が2.6%に引き上げとなる予定であるが、本計画の基、今後も法定雇用率を下回ることが無いよう、町長部局と連携を取り、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。</p> |
| 目 標 | |
| <p>1 採用に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実雇用率 障害者である職員の実雇用率について、各年度において、当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。 ○ 評価方法 毎年の任免状況通報による把握及び進捗管理を行うものとする。 <p>2 定着に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とする。 ○ 評価方法 毎年の任免状況通報時、人事記録等を基に採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行うものとする。 | |
| 取 組 内 容 | |
| <p>1 障害者の活躍を推進する体制整備</p> <p>① 組織面</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として、教育振興課長を選任する。 ○ 障害者雇用推進者の業務 <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務 ・ 対象障害者の採用に関する計画（以下「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務 ・ 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務 ・ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表 ・ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務 ○ 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、教育振興課統括係長、教育振興課総務管理係長）を整備するとともに、町長部局及び組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理の上、関係者間において情報を共有する。 ○ 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため定期的に更新を行う。 | |

② 人材面

- 障害者職業生活相談員の選任が必要となり、当該相談員に選任しようとする者が資格要件を満たさない場合は、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る。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○ 業務内容とのマッチング

新規採用若しくは人事異動又はその他障害者からの要望があった際には、面談等により障害者の特性と業務内容が適切にマッチングしているか確認を行い、必要に応じて検討を行う。

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

- 障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握し、その結果及び障害者からの要望を踏まえて検討を行い、可能な範囲内において適切に措置を講じる。

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。
 - ・ 「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

- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④ その他の人事管理

- 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
- 在職中に疾病・事故等により障害者となった中途障害者については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や通院への配慮、働き方等の取組を行う。

4 その他

○ 障害者就労施設等の活用

各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。