東浦町　障害者活躍推進計画

本計画は、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）第７条の３の規定に基づく計画です。

機関名	教育委員会
任命権者	教育長
計画期間	令和５年４月１日から令和８年３月31日まで（３年間）
障害者雇用に関する課題	障害者雇用率制度において、国及び地方公共団体等は、2.6％以上の割合で障害者を雇用することが義務づけられています。本町においては、障害者である職員の雇用率は3.23％であり、障害者雇用率制度で定める雇用率（以下「法定雇用率」という。）を達成しています。 今後、法定雇用率は、令和５年４月までに0.4％引き上げられ、国及び地方公共団体等は3.0％以上の雇用義務が課せられることとなります。 本町では、引き続き法定雇用率の達成に向け、計画的な職員の雇用と共に、障害者である職員が活躍できる環境の整備に取り組んでいきます。 ※本町における雇用率は、障害者である職員の任命状況報告（令和４年６月１日現在）によるものです。
目標	
１　採用に関する目標	令和７年６月１日時点の実雇用率として、3.0％を超えることを目標とします。 雇用率は、毎年の障害者である職員の任命状況報告により把握及び進捗管理します。
２　定着に関する目標	障害者である職員が活躍できる環境の整備に取組み、職場環境等を理由とする不本意な離職者０人を目指す。
取組内容	
１　障害者の活躍を推進する体制整備	
（１）組織面	①障害者雇用推進者として秘書人事課長を選任します。 ②障害者職業生活相談員に秘書人事課人事係長を選任します。
（２）人材面	①障害者職業生活相談員に選任する職員に対し、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。 ②新規採用職員に対し、障害を理由とする差別解消の推進を図るため、合理的配慮に関する研修を内部講師により実施します。
２　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	①募集内容と実際の労働条件とが異なると捉えられることのないよう、採用活動において組織環境や業務内容等の的確な説明に努めます。 ②障害者の雇入れ時には、配属後のミスマッチを防ぐため秘書人事課職員による面談を実施し、障害特性の的確な把握と適正な人事配置に努めます。 ③所属長は障害特性を踏まえ、適正な職務選定に努めます。 ④雇入れ後には、必要に応じて所属長もしくは秘書人事課職員による面談を実施し、勤務状況の確認と共に、適正な人事管理に努めます。
３　障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
（１）職場環境整備	新規に採用した職員については、必要な配慮等を把握し、これに応じて適切な処置を講じます。 なお、現時点では当該計画期間中の施設整備は予定していません。
（２）募集・採用	募集及び採用にあたっては、以下の取り扱いを行いません。 ①特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。 ②自力で通勤できることといった条件を設ける。 ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設ける。 ④その他、障害者への差別に該当する取り扱い。
（３）その他の人事管理等	その他、必要に応じて適切な人事管理に努めます。 また、定期的な面談の設定と共に必要に応じて随時面談を実施し、当該計画の進捗状況の点検及び把握に取り組みます。
４　その他	
調達方針	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（平成24年法律第50号）第９条第１項の規定に基づき、東浦町障害者就労施設等からの物品等の調達方針を策定しています。当該方針に基づき、障害者就労施設等への発注を通じて障害者の活躍の場の拡大を推進します。

本町において人事機能は町長部局に集約していることから、目標及び取り組み内容に町長部局の内容を含んだ記載としています。