

障害者活躍推進計画

(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計画)

【令和7年4月改定】

島本町長・島本町教育委員会・島本町上下水道事業

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき策定するものです。

各任命権者が連携して検討を行い、連名で計画を策定しますが、その推進に当たっては、各機関が自律的に障害者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組みます。

また、毎年度、計画に基づく取組の実施状況を点検の上、公表するものとします。

策定する機関・計画期間・現状と課題

1. 機関名	島本町長、島本町教育委員会、島本町上下水道事業
2. 任命権者	町長、教育委員会、水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う町長
3. 計画期間	令和7年度～令和11年度（5年間） （職場環境の変化等に応じ、必要がある場合には、適宜見直しを行う。）
4. 障害者雇用に関する現状と課題	○ 正規職員の採用は、町長部局で一元的に実施している。 ○ 会計年度任用職員の採用は、各部局で実施している。 ○ 町長部局・教育委員会は、特例認定を受けており、法定雇用率は、達成している（令和6年6月1日現在、3.28%）。 ○ 上下水道事業は、職員数が少ないため、任免状況通報の対象外である。

目標

1. 採用に関する目標	○ 実雇用率（各年6月1日時点）について、特例認定による町長部局と教育委員会との合算値を当該年6月1日時点の法定雇用率以上とする。 【法定雇用率】 令和8年6月まで：2. 8% 令和8年7月以降：3. 0% ※ 上下水道事業は、職員数が少ないため、任免状況通報の対象外（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
2. 定着に関する目標	○ 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際、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

取組内容（町長部局）

1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として総合政策部長を選任（令和元年9月）。 ○ 障害者職業生活相談員として相談員資格認定講習を受講した人事課職員を選任（相談員の複数配置に努める。）。 ○ 所属長等の上司が日常の相談窓口を担うが、必要に応じ、障害者職業生活相談員を含む人事担当や産業医・衛生管理者と連携して対応する。 ○ 管理監督職の職員（他の任命権者部局の者を含む。）を中心に、厚生労働省や大阪労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等のセミナーや講習会の受講案内を定期的に行い、参加を促進する。 ○ 職員一人一人が障害に対する理解を深め、障害者支援について学ぶことができるよう、職場における研修・啓発機会の提供に努める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害の種別や程度等を踏まえ、適宜、所属長等との面談等を通じ、業務とのマッチングについて点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○ 障害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、必要に応じて労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 障害を有する職員については、面談等の機会を通じ、必要な配慮等を把握し、過重な負担とならない範囲で必要な措置を講じる。 ○ 職員の募集・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。 ・ 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。
4. その他	○ 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促進し、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○ 本計画の推進に当たっては、職員のプライバシーに十分配慮する。

取組内容（教育委員会）	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として教育こども部長を選任（令和元年9月）。 ○ 所属長等の上司が日常の相談窓口を担うが、必要に応じ、町長部局の障害者職業生活相談員を含む人事担当や産業医・衛生管理者と連携して対応する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害の種別や程度等を踏まえ、適宜、所属長等との面談等を通じ、業務とのマッチングについて点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○ 障害により従来業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、町長部局の人事担当と連携しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 障害を有する職員については、期首面談等の機会を通じ、必要な配慮等を把握し、過重な負担とならない範囲で必要な措置を講じる。 ○ 職員の募集・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。 ・ 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。
4. その他	○ 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促進し、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○ 本計画の推進に当たっては、職員のプライバシーに十分配慮する。

取組内容（上下水道事業）

1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進者として上下水道部長を選任（令和元年9月）。 ○ 所属長等の上司が日常の相談窓口を担うが、必要に応じ、町長部局の障害者職業生活相談員を含む人事担当や産業医・衛生管理者と連携して対応する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○ 障害の種別や程度等を踏まえ、適宜、所属長等との面談等を通じ、業務とのマッチングについて点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○ 障害により従来業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、町長部局の人事担当と連携しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○ 障害を有する職員については、期首面談等の機会を通じ、必要な配慮等を把握し、過重な負担とならない範囲で必要な措置を講じる。 ○ 職員の募集・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。 ・ 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。
4. その他	○ 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促進し、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○ 本計画の推進に当たっては、職員のプライバシーに十分配慮する。