

日出町障がい者活躍推進計画

(令和2年度から令和6年度)

令和2年4月

日出町監査委員事務局

はじめに

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を継続的に進めることが重要です。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、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ことを目指すことが必要です。

これらも踏まえ、公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できることを目的に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「法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障がい者活躍推進計画を作成することが義務付けられました。

この計画は任命権者ごとに作成することとなるため、日出町では、町長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、教育委員会、農業委員会事務局の6つの機関で計画を作成します。この計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく職員に周知するとともに、ホームページ等で公表します。

また、計画に基づく取組の実施状況を毎年少なくとも1回公表し、点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うPDCAサイクルを確立します。

令和2年4月1日

日出町代表監査委員

| | |
|-----------------------------|---|
| 機関名 | 日出町監査委員事務局 |
| 任命権者 | 日出町代表監査委員 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） |
| 監査委員事務局における障がい者雇用に関する課題 | <p>日出町監査委員事務局に在籍する職員は、令和元年4月現在は正規職員1名及び非常勤職員1名である。職員の募集・採用は町長事務局が一括して行っている。</p> <p>中途障がい者として障がい者となった職員も在籍していないが、今後在籍する場合は、個々の状況を踏まえた対応をしていく。</p> |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | 職員数が少ないため障害者雇用率を報告する対象機関ではない。また採用は町長事務局で一括していることから町長事務局の目標が監査委員事務局としての目標となる。 |
| ②定着に関する目標 | <p>職場が原因となる離職を防ぐ。</p> <p>「評価方法」毎年の所属長とのヒアリングにおいて障がい者の状況を把握。</p> |
| 取組内容 | |
| 1. 障がい者の活躍を推進する体制整備 | <p>○障害者雇用推進者として監査委員事務局長を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、他部局と共同で障がい者である職員の相談窓口を設置する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | ○異動により配置されることが想定されることから、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. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | <p>○相談窓口への相談のほか、年3回実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> |
| 4. その他 | ○国等による障がい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等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 |