

障害者活躍推進計画

－ キラリと光る大学を目指して －

令和6年6月



公立大学法人 山陽小野田市立
山口東京理科大学

障害者活躍推進計画の策定にあたり

公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学では、これまで「障害者の雇用の促進等に関する法律」等に基づき、障がいのある人を対象とした職員採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んでまいりました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、障がいの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として、「障害者活躍推進計画」を作成することとされました。

本学でも、全ての障がいのある職員が、障がい特性や個性に応じて能力を発揮し活躍できる職場となるよう、国及び地方公共団体に準じ、令和2年4月から「障害者活躍推進計画」を策定しています。

本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに取組み、地方でキラリと光る大学となるよう取り組んでまいります。

理事長 池北 雅彦

目 次

障害者活躍推進計画の策定にあたり	1
第1 目標の期間	3
第2 障がい者の採用に関する目標	3
1 基本方針	3
2 取組内容	3
3 目標指標	4
第3 障がい者定着に関する目標	5
1 基本方針	5
2 取組内容	5
3 目標指標	6

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

第 1 目標の期間

公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学（以下「本学」という。）における「障害者活躍推進計画」の目標期間は、令和 6 年 6 月 1 日から令和 8 年 5 月 31 日までの 2 年間とします。

第 2 障がい者の採用に関する目標

1 基本方針

障がい者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる共生社会実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります（障害者法定雇用率）。

表 1 障害者法定雇用率

事業主区分	法定雇用率（除外率）		
	令和 6 年 4 月	令和 7 年 4 月	令和 8 年 7 月
民間企業	2.5%	2.5%	2.7%
特殊法人等	2.8% (30%)	2.8% (20%)	3.0% (20%)
国、地方公共団体	2.8%	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.7%	2.7%	2.9%

公立大学法人である本学の障害者法定雇用率は、特殊法人等の 2.8% が適用されます。今後順次引き上げられることが予測されます。また、除外率制度についても 10 ポイント引き下げられます。

本学においては、法定雇用率を常に意識し、法定雇用率を上回る障がい者の雇用を推進します。

2 取組内容

（1）募集時の対応

職員の募集・採用を行うにあたっては、厚生労働省等が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応し、職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 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。
- ・ 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。

（２）採用選考時の対応

試験問題の拡大印刷や点字等による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を検討します。

（３）採用前面談等の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。また、大学で働く具体的なイメージを持つことができるよう、職業体験や先輩職員による業務説明等の機会を設けるように努めます。

（４）職場環境の整備

障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮するよう、施設や就労支援機器等の整備のほか、障がい者も共に働く一人の職員であるとの認識の下、管理監督者や同じ職場で働く職員による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供に努めます。

3 目標指標

指標	現状値 (令和 6 年度)	目標値 (令和 7 年度)
障害者法定雇用率	2.8%	2.8%
障害者雇用数	3 人	4 人

第3 障がい者定着に関する目標

1 基本方針

障がい者の活躍を推進するために、職員が障がいの理解を深め、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整え、障がいのある職員の職場定着を図ります。

2 取組内容

(1) 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による定期的な面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。措置を講じる場合は、障がいのある職員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します。

(2) 保健師または公認心理師との面談の実施

身体障がい者は保健師、知的障がい者および精神障がい者は、公認心理師等による定期的な面談を実施し、障がいのある職員が管理監督者以外に気軽に相談できる体制を整備します。

(3) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の受講案内

障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、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」等の受講案内を行い、参加者を募ります。また、基礎知識を身につけるために、しごとサポーターe ラーニング版の受講を推進します。

(4) 不利益取扱いの禁止

障がいのある職員が合理的配慮等に関し、要望、相談をしたこと、又は、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障がいのある職員が解雇等の不利益な取扱いをしないこととします。

3 目標指数

指標	現状値 (令和 6 年度)	目標値 (令和 7 年度)
障害者離職者数（不本意な 離職者を生じさせない） ＊契約期間満了職員を除く	0 人	0 人