

小坂町教育委員会
障がい者活躍推進計画

令和2年4月

－ 目 次 －

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
II	教育委員会における障がい者雇用等の状況	2
1	障がい者雇用等の状況	2
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	3
1	推進体制の整備	3
2	職務の選定・マッチング等	3
3	職場環境の整備	4
4	職員の採用・育成等	4
5	優先調達等	5
IV	数値目標	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。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 令和元年6月に公布された障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）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取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

2 策定主体

- 教育委員会で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、教育長が計画を策定します。

3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、庁内回覧等により、全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 教育委員会における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用等の状況

- 教育委員会においては、職員総数が 20 人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていませんでした。
- 今までは、短時間勤務の職員が障がい者として雇用されていたことがあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないところではあるが、組織的な体制整備は特段行ってきませんでした。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、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るとともに、全ての職員の障がいに対する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」の設置等

全任命権者の人事担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

イ 「障害者雇用推進者」の選任

教育委員会事務局長を「障害者雇用推進者」として選任します。

ウ 相談窓口の設置

障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を設置し、教育委員会内掲示等により周知します。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

ア 障がい者からの相談

身体障害等により、従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、公共職業安定所に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

イ 管理監督者との面談の実施

所属の管理監督者による年2回の面談等を通じて、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、合理的配慮の提供を行います

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「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ます。

取組内容

ア 募集・採用時の対応

募集・採用に当たっては、次の取扱いは行わないこととします。

- ・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を実施する。

イ 研修を通じた能力向上

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修や向上研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

ウ 年次休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、教育委員会等で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者雇用数	0人 (令和2年3月31日)	1人 (令和7年3月31日)

- 数値目標に対する評価の方法としては、欠員が生じた場合には補充を行い、現状の雇用数を維持することとします。