

いの町障害者活躍推進計画の策定について

機関名	いの町教育委員会
任命権者	いの町教育長
計画期間	令和２年４月１日～令和５年３月３１日（３年間）
町長部局における障害者雇用に関する課題	教育委員会部局においては、令和元年度において実雇用率が２.78%となり、法定雇用率（2.5%）を達成しているため、引き続き法定雇用率を満たす雇用者数を確保するとともに、障害者である職員の活躍のための体制整備や各種取組が必要である
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 令和４年６月１日時点 ２．７％ （参考） 令和元年６月１日時点の実雇用率２．７８％ （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	なし ※今後、計画期間の開始日以降に採用した障害者である職員の定着状況データを把握予定。
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。 （評価方法）在籍している障害者に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
取組内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	
（１）組織面	○町長部局で選任される障害者雇用推進者（総務課長）と連携する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には適正に選任する。 ○令和２年７月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置する。 ○「障害者雇用推進チーム」については第１回を令和２年７月までに開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。
（２）人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、高知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格

	認定講習を受講させる。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害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。
(2) 募集・採用	○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。 ○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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
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通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。