

香美町教育委員会障害者活躍推進計画

令和2年3月

機関名	香美町教育委員会
任命権者	香美町教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
香美町教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>香美町教育委員会は、職員総数が45人程度の機関であり、職員は町長部局からの転出職員で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていない。</p> <p>一方、3町合併した平成17年から現在まで、法定雇用障害者数の算定基礎となる職員の数が、障害者である職員を1人以上雇用する職員数に満たない状況ではあるものの、平成25年から平成28年まで及び平成30年以降は法定雇用率を達成している。</p> <p>しかし、障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、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、全ての障害者が、その障害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ある。</p> <p>公務部門は民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要であることから、障害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サイクルを確立する必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	職員は町長部局からの転出職員で構成されているため、独自の職員の募集・採用は行っていないものの、町長部局との協議

	<p>の中で、引き続き障害者である職員の雇用に努める。</p> <p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：5.56%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 毎年度、下記の満足度の全体評価を目指す</p> <p>※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。</p> <p>【満足度の全体評価】 88.2%</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>町長部局との協議の中で、新たな職域を開拓するよう努力・検討を行う</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として教育総務課長を選任する。</p> <p>○必要に応じて、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者（香美町障害者活躍推進計画の障害者雇用推進者である総務課長を含む。）、職場適応支援者、支援担当者等）を整備す</p>

		るとともに、組織外の関係機関（豊岡公共職業安定所香住出張所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。
	(2)人材面	○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、勤務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用時その他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	○基礎的環境整備として、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○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	○特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。

		<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
	(3)働き方	<p>○時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の活用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
	(4)キャリア形成	<p>○会計年度任用職員について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り4か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する。）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p>
	(5)その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○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。</p> <p>○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」</p>

		の活用等により、就労支援機関等と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		
		○毎年度作成する香美町障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等を図るための方針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。