

周防大島町教育委員会障害者活躍推進計画

| | |
|---|--|
| 機関名 | 周防大島町教育委員会 |
| 任命権者 | 周防大島町教育委員会教育長 |
| 計画期間 | 令和6年4月1日～令和9年3月31日（3年間） |
| 周防大島町教育委員会における障害者雇用に関する課題 | <p>周防大島町教育委員会においては、正職員数は20名程度で、各小中学校の特別支援教育支援員等の会計年度任用職員が30名以上いるが、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>このため、令和6年の1年間を計画期間として障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動を行う。</p> |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | <p>【実雇用率】 毎年6月1日時点での法定雇用率以上 (参考)令和5年6月1日現在の実雇用率：0% 評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。</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 評価方法：毎年度末、人事記録や面談等をもとに当該年度採用者の定着状況を把握する。</p> |
| 取組内容 | |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として教育委員会総務課長を選任する。 ○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、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。 ○職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のため、「あいさポーター研修」や労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の研修を広く受講させる。 | |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○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、聞き取りや組織内で行うアンケート調査等を利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・部署異動後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 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○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、措置を講じるにあたっては、障害者の要望を可能な限り踏まえつつも、障害者にとって過重な負担とならない範囲で適切に実施する。 | |

(2) 募集・採用

- 採用・選考にあたり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、全ての障害者に対し積極的な採用に努める。
- 募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。
 - ・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。
 - ・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け入れを実施する。

(3) その他の人事管理

- 半年に2回の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・体調への配慮を行う。
- 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、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行う。
- 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、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

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づき、障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げる。