

長洲町教育委員会
障がい者活躍推進計画

令和2年3月

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 令和元年6月、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。
- そこで、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮し、雇用・就業し、長期に就業できるよう、また、いかなる偏見や差別も受けない環境を整えるため、このたび、「長洲町教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 長洲町教育委員会は、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向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体・任命権者

- 長洲町教育委員会が策定しますが、長洲町とは、互いに連携して対応していきます。

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。

Ⅱ 教育委員会における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況等

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないとされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- 教育委員会における、令和元年6月1日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕

法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数※	実雇用率
2.4%	46人	0人	0.00%

※重度身体障害者・重度知的障害者については、1週間の所定労働時間が30時間以上の場合、1人をもって2人、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合、1人をもって1人として積算します。

2 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

教育委員会における障がいのある職員の職場定着の状況については、現在のところございません。

(参考)

〔長洲町における障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率
100%

平均勤続年数
25年

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とともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 推進体制の整備

ア 担当職員の設置

学校教育課長を障がい者雇用推進の責任者に位置付けました。

また、教育委員会の採用担当職員1名を「障害者雇用推進者」として選任しました。

(2) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

「障害者職業生活相談員」の選任義務が生じた場合には、「障害者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、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、「職場適応援助者養成研修」など、労働局等が実施する研修を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の設置

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

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

半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じます。措置を講じるにあたっては、障がい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します。

3 職場環境の整備・人事管理

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、施設や就労支援機器等の整備のほか、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 職場環境の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、エレベーター、休憩室等の施設整備を促進します。(未設置だったエレベーターは令和2年3月設置)

所属の管理監督者による面談等を通じて、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、就労支援機器の購入等、継続的に必要な措置を講じます。

イ 働き方

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇などの各種休暇の利用を促進します。

ウ キャリア形成

本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

エ 人事異動等

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、業務との適切なマッチング等を図ります。

4 その他

- 国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づく障がい者就労支援施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 目標

項目	現状	目標	法定雇用率
障がい者雇用率	0.00% (令和元年6月1日)	法定雇用率 (2.4%) の達成	2.4% (令和元年6月1日)