

三種町教育委員会障害者活躍推進計画

機関名	三種町教育委員会
任命権者	三種町教育長
計画期間	令和5年4月1日～令和10年3月31日
三種町教育委員会における障害者雇用に関する課題	三種町教育委員会では、法定雇用率が未達成の状況が続いておりました。このため、毎年1月1日から12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、障害者活躍推進計画（令和2年度～4年度）を策定し、積極的な採用活動を行っているところであり、令和4年度には、実雇用率においては法定雇用率を下回るものの、法定雇用障害者数においては不足者は生じていない状況です。 今後は、実雇用率における法定雇用率の達成を目指し、さらなる雇用率の増加に努めるとともに、採用した障害のある職員が働きやすく活躍しやすい職場づくりや、人事管理等を進め、雇用の質を確保するための取組を推進する必要があります。
目標	
1. 採用に関する目標	障害者雇用率（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 （現 状）令和4年6月1日時点の実雇用率・・・2. 27% 【評価方法】毎年実施する、任免状況通報により把握・進捗管理を行います。
2. 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせないように努めます。 【評価方法】毎年実施する、任免状況通報のタイミングで、人事・雇用記録を元に採用者の定着状況を把握・進捗管理を行います。
3. キャリアに関する目標	新たな職域の開拓を目指します。 【評価方法】人事・雇用記録を元に把握・進捗管理を行います。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	①組織面 ・障害者雇用推進者として教育次長を選任します。 ・障害者が配属されている部署に、業務上の指導・支援を行う者を配置し、障害者が相談しやすい体制となるよう整備していきます。また、組織外の関係機関（秋田労働局、能代公共職業安定所、能代山本障害者就業・生活支援センター、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で、関係者間で共有するよう努めます。 ・役割分担及び各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行うこととします。

	②人材面 ・ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合（雇用保険の事業所単位で障害者が5名以上）には、3か月以内に選任し、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、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ます。 ・ 障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省及び秋田労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などを活用し、障害者である職員に日常的に対応する支援担当者が、必要な知識・技術を習得できるよう努めます。
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を踏まえ、職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します。 ・ 新規採用時や部署異動時その他定期的に面談を行い、障害者一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、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、必要に応じて検討します。
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 ・ 町内の教育関連施設（教育委員会事務局・公民館・体育館等）はおおむね環境整備されているが、未整備の施設や小・中学校等については、大規模改修や現在進行中の学校統合に際して、障害特性に配慮した執務環境又は福利厚生施設等の環境整備を検討します。 ・ 洋式トイレの整備やドアの改修等については、職員の要望を踏まえて随時検討します。 ・ 新規に採用した障害者については、定期的に面談を実施し、他の障害者である職員に対しても、半期ごとに実施している人事評価面談の際に、必要な配慮等の有無を把握し、継続的に必要な措置を講じることとします。措置を講じるに当たっては、町との連携を密にし、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します。 ②募集・採用 ・ 特別支援学校の生徒を対象に、積極的に職場実習の受入れを行います。 ・ 軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、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、障害者の積極的な採用に努めます。 ・ 募集採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。 (ア) 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。 (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 (エ) 「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こと。 (オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。 ③働き方 ・ 短時間勤務など会計年度任用職員のパートタイム職員として、柔軟な

	勤務時間管理ができるよう検討します。 ・時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。 ④キャリア形成 ・任期付きの会計年度任用職員等については、採用時に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います。 また、人事評価の期末面談時に、職務経験の振り返りを行い、任期終了後においても、引き続き公務内外で就労できるよう支援していきます。 ・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行います。 ⑤その他人事管理 ・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・体調配慮を行います。 ・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や、通勤にも無理が生じないよう配慮を講じていきます。
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します。