

## 南関町障害者活躍推進計画

機関名	南関町教育委員会（教育委員会部局）
任命権者	南関町教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
南関町教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>南関町教育委員会は、町長部局とは任命権者を異にする機関ではあるが、職員の採用・異動等（会計年度任用職員を除く。）の人事管理を町長部局で一元的に行っており、常時勤務する職員から除外職員を除いた職員の数が42人に満たない小規模な機関のため、障害者任免状況の通報は行っていない。</p> <p>南関町では、平成30年において、過去に行った町長部局の障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の任用者数に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、同年9月に障害者の雇用の促進等に関する法律の規定に基づく障害者雇用率制度の適用について特例認定を受け、町長部局と合算して雇用率を算出し、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>しかしながら、地方公共団体の法定雇用率が引き上げられることなどから、今後も法定雇用率を達成するため、令和2年度以降、障害者の積極的な採用を実施する必要がある。</p> <p>また、採用した障害者である職員が、障害特性や個性に応じた能力を最大限に発揮し活躍するためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
<b>目標</b>	
①採用に関する目標	<p>教育委員会職員は、会計年度任用職員を除いて町長部局からの出向職員で構成されており、独自の職員募集・採用を行っていないが、町長部局と連携しながら、法定雇用率を達成することを目標とする。</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 ※南関町教育委員会、南関町で合算して法定雇用率を達成する。 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.68% （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 （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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③満足度に関する目標	<p>【満足度の全体評価】70.0% （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>
<b>取組内容</b>	
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課長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（熊本労働局、玉名公共職業安定所等）と連携体制を構築し、情報の共有を図る。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>

	(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3ヶ月以内に選任するとともに、選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、熊本労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○職場の同僚・上司を対象として、障害に関する理解促進・啓発のための研修会等を開催する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○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、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。</p>
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	<p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した環境整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等を検討する。</p> <p>○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。</p>
	(2) 募集・採用	<p>○ホームページへの会計年度任用職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障害者が必要な情報を得られるよう対応に努める。</p> <p>○会計年度任用職員の採用試験に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した採用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る。</p>
	(3) 働き方	<p>○ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、時差出勤勤務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>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講を促進する。</p>
	(5) その他の人事管理	<p>○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>○所属の管理監督者による面談等を通じて、障害のある職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図る。</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>
4. その他		
		<p>○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する。</p>