

大和町教育委員会障がい者活躍推進計画

1 趣旨

大和町教育委員会で働く全ての職員が、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第3条に掲げる基本的理念の理解を深め、障がいのある職員一人ひとりが意欲と能力を十分に発揮し、活躍できる場の拡大を図るとともに、大和町教育委員会で働く全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組むため、障がい者活躍推進計画を策定します。

2 計画の期間・見直し

(1) 計画期間

計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

(2) 計画の見直し

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。

3 本町の現状、課題等

(1) 大和町教育委員会の職員は、大和町（町長部局をいう。「以下同じ」。）で採用された職員の人事異動により配置がなされているものであり、大和町教育委員会の職員も含め、大和町が一体的に職員の人事管理を行っています。

また、大和町教育委員会としては、これまで、組織的に障がい者の雇用の促進及び活躍の場の拡大に関する取り組みを行ってこなかったものです。

【大和町教育委員会の障がい者雇用の状況（各年6月1日現在の障害者任免状況通報から）】

区分		平成29年度	平成30年度	平成31年度
障害者法定雇用率		2.3%	2.5%	2.5%
法定雇用率に基づく雇用義務人数		— ※1	— ※1	5人 ※3
大和町教育委員会	算定人数 ※2	0人	0人	7人 ※3
	実雇用率	0%	0%	2.91%

※1 職員数が40人未満の場合、法定雇用率に基づき算出した人数が1人未満（小数点以下は切捨て）となることから、雇用義務は生じないこととなります。

※2 算定人数は、重度身体障害者（身体障害者障害程度等級が1級または2級）等は、1人につき、2人と算定します。また、勤務時間が週20時間未満の非常勤職員は1人につき、0.5人と算定します。

※3 平成31年度から、障害者雇用促進法第42条第1項の規定に基づく特例認定を受けているため、大和町と大和町教育委員会の職員数を合算しています。

(2) 大和町において、平成28年9月に障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（平成28年大和町訓令第10号）を定め、大和町教育委員会においても、同様に職員による障がい者に対する不当な差別的な取扱いの禁止や、障がい者に対する合理的な配慮の提供を行うこと義務付けています。

4 計画目標

大和町教育委員会は、大和町との一体的な人事管理により職員の異動、配属を行っていることから、大和町（町長部局）の障がい者活躍推進計画に掲げる「採用に関する目標」と同じ目標を設定します。

（目標）

毎年6月1日時点において、障がい者の法定雇用率に基づく障がい者雇用者数以上の雇用を達成する。

（評価方法）

障害者雇用促進法第40条第1項の規定による「障害者である職員の任免に関する状況の通報」において毎年確認します。

5 取組みの内容

（1）庁内推進体制の整備

①教育総務課長を障害者雇用推進者に選任し、職員に対して計画の周知を図るとともに、新規採用職員に対しては、障がいに対する理解を深めるための研修機会を設けるなど、障がい者雇用促進のための意識の向上、啓発を行う取組みを推進します。

②障害者職業生活相談員は、障害者雇用促進法第79条の規定に基づき配置するものとします。

また、障害者職業生活相談員を配置する場合は、必要な知識を深めるための研修を受講します。（選任予定者には、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。）

③管理職が一同に会して開催する庁議の場において、毎年度、計画の取組み状況の評価検証、計画見直しの検討等を行います。

また、取組み状況や目標に対する実績等については、ホームページなどで公表します。

④毎年、障がいのある職員に対するアンケートを実施し、本計画に基づく取組み等の達成状況の評価を行うとともに、意見等を本計画の取組みに反映します。

（2）安心して働ける職場環境の整備

①執務室内を安全に移動するために必要な動線の確保、休憩に必要なスペース、椅子を確保するなど、障がいの特性に配慮した執務環境の改善に努めます。

②障がいのある職員の要望を踏まえ、職務能力の発揮に必要な就労支援機器を確保します。

③障がいのある職員が能力を発揮できる職務を創出するため、大和町の各課所管業務の中から職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行います。

（3）障がいの特性に配慮した人事管理

①人事評価における定期の面談や随時面談に合わせて、障がいのある職員の体調面、勤務状況の把握を行うとともに、働きやすい職場環境を確保するための合理的配慮の提供に努めます。

②職員意向調査や面談等を通じて、障がいのある職員一人ひとりの障がいの特性や能力、

希望等を把握するとともに、職員の希望も踏まえた事務分担、職場配置などに配慮します。

③定期的な通院や治療のための休憩が必要である場合など、仕事との両立を支援するための休暇制度等を周知し、障がいのある職員の状態に応じて、適切に運用します。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、職員全体の年次有給休暇等の取得を促進します。

④障がいのある職員の定着の状況を把握し、障がいを理由とする離職(任期がある場合は、任期途中の離職)を極力生じさせないように定着に努めます。

⑤障がい者の職員を募集・採用するにあたっては、以下の取扱いを行わないものとします。

ア 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

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。

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。

オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

6 その他の障がい者の活躍推進に関すること

(1) 障がいの特性に応じて能力を発揮できる業務等(5 取組みの内容(2)③に掲げる障がい者が能力を発揮できる職務として選定及び創出した業務)を用意し、障がい者が大和町での職場実習を希望する場合は、積極的に受け入れるものとします。

(2) 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成24年法律第50号)に基づき、障がい者就労施設等からの物品調達、業務委託等を積極的に行うため、毎年度、全庁的な調達方針及び目標額を定めて取り組み、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。