

みやき町教育委員会障がい者活躍推進計画

1. 機関名	みやき町教育委員会
2. 任命権者	みやき町教育委員会教育長
3. 計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
4. みやき町教育委員会における障がい者雇用に関する課題	みやき町教育委員会においては、現在では法定雇用数は達成している状況ではあるが、今後の継続的な雇用実現が課題である。採用した障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。
5. 目標	
（1）採用に関する目標	在籍する雇用障がい者数が前年度を下回らない。 （参考）令和2年4月1日時点の実雇用数：1名 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
（2）定着に関する目標	不本意な離職を極力生じさせない。
（3）満足度に関する目標	初年度の基準と同等または上回る ※初年度はアンケート実施によりにデータを収集する。 （評価方法）在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケートを実施し、把握・進捗管理。
6. 取組内容	
（1）障がい者の活躍を推進する体制整備	
①組織面	○障がい者雇用推進者として教育委員会事務局長を選任する。 ○障がい者が相談しやすい環境を整備するとともに、組織外の関係機関（佐賀労働局、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築する。
②人材面	○障がい者が配属されている部署の人事担当職員を中心に、年に1回以上、佐賀労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、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を行う。 ○新規採用又は部署異動があった場合には面談を行い、障がい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）障がい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	○障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○新規に採用した障がい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する。
②募集・採用	<p>○採用選考を行う場合、障がい者からの要望を踏まえ、面接における障がい特性に配慮した選考方法を工夫し、採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
③働き方	<p>○時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を検討する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は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>○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で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う。また、退職が決まった時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p>
⑤その他の人事管理	<p>○必要に応じて面談を行い、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう努める。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい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がい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。</p>
(4) その他	
	<p>○国等による障がい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に基づく障がい者就労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する。</p>