

水巻町障がい者活躍推進計画

令和 2 年 4 月

水巻町・水巻町教育委員会

機 関 名	水巻町（町長部局）
任命権者	水巻町長
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）
水巻町における障がい者雇用に関する課題	<p>水巻町では従前から計画的に障がいのある職員雇用を行ってきたため、長期間にわたり法定雇用率を下回ったことはない。しかし、障がいのある職員の高齢化に伴い将来的に法定雇用率を下回る可能性もあるため、計画的な採用を行う必要がある。</p> <p>また、障がいのある職員が能力を発揮し、継続して勤務できるよう職場環境や相談体制の整備を行う必要がある。</p>
目 標	
1 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>各年度 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率 3.6%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</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。</p> <p>（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・進捗管理を行う。</p>
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○障がいのある職員の相談窓口を総務課が担うとともに、組織外の相談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、関係者間において情報を共有する。</p>
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○障がいのある職員が負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>○従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○障がいのある職員が職場や相談窓口において相談しやすい雰囲気づくりに努める。</p> <p>○相談窓口への相談のほか、定期的実施している人事評価面談の際に、障がいの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る。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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> <p>○募集及び採用にあたっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がい排除し、又は特定の障がい限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・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。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること。
4 その他	<p>○国等による障害者就労支援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害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>

機 関 名	水巻町教育委員会
任命権者	水巻町教育委員会
計画期間	令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）
水巻町教育委員会における障がい者雇用に関する課題	水巻町教育委員会は、職員総数が 30 人程度の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 町長部局と協力し障がいのある職員が能力を発揮し、継続して勤務できるよう職場環境や相談体制の整備を行う必要がある。
目 標	
1 採用に関する目標	職員は、水巻町（町長部局）からの出向職員で構成されており、独自の職員の募集・採用は行っていない。
2 定着に関する目標	なし
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	○職員は、水巻町（町長部局）からの出向職員で構成されているため、障がい者雇用推進者は町長部局と同一の総務課長を選任する。 ○障がいのある職員の相談窓口は、町長部局と合わせて総務課が担うとともに、組織外の相談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、関係者間において情報を共有する。
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がいのある職員が負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。 ○従来の業務遂行が困難となった障がいのある職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○障がいのある職員が職場や相談窓口において相談しやすい雰囲気づくりに努める。 ○相談窓口への相談のほか、定期的実施している人事評価面談の際に、障がいの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る。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員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。
4 その他	○国等による障害者就労支援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害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。