

里庄町教育委員会障がい者活躍推進計画

| | |
|--------------------------|---|
| 機 関 名 | 里庄町教育委員会 |
| 任 命 権 者 | 里庄町教育委員会教育長 |
| 計 画 期 間 | 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） |
| 里庄町教育委員会における障がい者雇用に関する課題 | 里庄町教育委員会においては、これまでに障がい者を採用し、法定雇用率は達成している。しかしながら、雇用した障がい者である職員の活躍のためには、その障がい特性や個性に応じた能力を最大限に発揮できるよう職務環境や業務内容など、さらなる体制整備を進める必要がある。 |
| 目 標 | |
| ①採用に関する目標 | 障がい者任免情報通報において、法定雇用障がい者数を達成するために採用しなければならない障がい者数が0であるようにする。 (里庄町、里庄町教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。) |
| ②定着に関する目標 | 不本意な離職を極力生じさせない。 |
| 取 組 内 容 | |
| 1 障がい者の活躍を推進する体制整備 | ○障がい者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障がい者である職員の相談窓口を設定して、障がい者に周知する。 ○障がい者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、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、労働局が開催する公務部門向け障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 |
| 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | 新規採用又は半期ごとに実施している人事評価面談等により障がい者の能力や希望を把握し、障がい者と業務の適切なマッチングができて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・人事管理 | ○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談等により、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。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「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。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 |
| 4 その他 | 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。 |