

## 障害者活躍推進計画

機関名	那珂川町及び那珂川町教育委員会
任命権者	那珂川町長及び那珂川町教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)
那珂川町における障害者雇用に関する課題	<p>那珂川町では、那珂川町教育委員会との特例認定により両機関を合算して障害者任免状況通報を行っており、令和元年6月1日時点での法定雇用率2.5%が未達成である。</p> <p>このため、令和2年1月1日から令和2年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成し、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指し、更なる体制整備や各種取り組みを行っていく必要がある。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○各年度6月1日時点の法定雇用率を達成する。</p> <p>&lt;参考&gt; 実雇用率:1.4% (令和元年6月1日時点)</p> <p>※教育委員会と合算して算定。</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時に、人事記録等を元に、前年度採用者・在職者の定着状況を把握・進捗管理を行う。</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p>○障害をもつ職員が担当する職務について、前年度の内容を維持、または新たな職域の開拓を検討する。</p> <p>(評価方法)毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理を行う。</p>
取組内容	
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総務課長を選任する。教育委員会においても、職員は那珂川町(町長部局)からの出向職員で構成されており、人事管理について町長部局が主体的に行っていることから、障害者雇用推進者として総務課長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、人事担当者、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(栃木労働局、烏山公共職業安定所、その他支援機関)と連携体制を構築し、情報を共有する。</p> <p>○上記については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に見直しを行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む)について、栃木労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させるよう努める。</p> <p>○全職員を対象に、年に1回以上、障害者理解に関する研修・講座等の案内を行い、参加を募る。</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、または今後採用する障害をもつ職員の能力や希望も踏まえ、組織内での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> <p>○新規採用または人事異動時、その他定期的に面談を行い、障害をもつ職員と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行う。</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>○障害をもつ職員に配慮した休憩スペースの確保や就労支援機器の設置、作業手順の変更やチェックリストの作成、簡素化等の見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害をもつ職員については、定期的な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。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、本人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>○採用選考に当たり要望があった場合は、拡大印刷や筆談による対応等、障害特性に応じた配慮を検討する。</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>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</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>○フレックスタイム制等の活用促進を図るとともに、時間単位の年次休暇や病気休暇など、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、向上研修等に参加できるよう配慮する。</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>○在職中に疾病・事故等により障害を持つに至った者については、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> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害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害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> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品のイベント等での販売の場の提供を行う。</p>