

海陽町教育委員会障がい者活躍推進計画

「障がい」の表記について

本計画においては、「障害者」などの「害」の字の表記について、可能な限りひらがなで表記します。これは、障がいのある人のほとんどは、「障がい」が本人の意志でない生来のもの、病気・事故などに起因するものであることから、その人を表すときに少しでも不快感を与えないよう、また人権尊重の観点からも好ましくないという考え方に基づいています。

ただし、国の法令や地方公共団体などの条例・規則などに基づく法律用語や引用、施設名等の固有名詞については変更せずに、「害」の字で表記します。

機関名	海陽町教育委員会																		
任命権者	海陽町教育委員会																		
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）																		
海陽町教育委員会における障がい者雇用に関する課題	海陽町教育委員会では、平成30年以降の「障害者任免状況通報」において、各年度とも法定雇用率を上回っています。採用・定着状況ともに概ね順調と考えていますが、障がいのある職員がその個性、能力を最大限に発揮し活躍することができるよう、更なる体制整備や各種取組により、障がいのある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて取り組みます。																		
目標																			
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とします。</p> <p>（参考）過去5年の法定雇用率及び実雇用率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和2年</th> <th>令和3年</th> <th>令和4年</th> <th>令和5年</th> <th>令和6年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>法定雇用率</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> <td>2.9 (2.5)</td> <td>3.0 (2.7)</td> </tr> <tr> <td>実雇用率</td> <td>3.05</td> <td>9.09</td> <td>6.74</td> <td>4.55</td> <td>4.44</td> </tr> </tbody> </table> <p>※（）経過措置 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>		令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	法定雇用率	2.5	2.5	2.5	2.9 (2.5)	3.0 (2.7)	実雇用率	3.05	9.09	6.74	4.55	4.44
	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年														
法定雇用率	2.5	2.5	2.5	2.9 (2.5)	3.0 (2.7)														
実雇用率	3.05	9.09	6.74	4.55	4.44														
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、障がい者である職員の離職状況を把握</p>																		
③ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 本人の能力や適性を把握し、過度に負担とならない範囲で、任せる業務の拡大を図り、仕事へのモチベーションを高める。</p> <p>（評価方法）毎年度、人事評価を元に把握・進捗管理</p>																		
取組内容																			
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として教育次長を選任します。（令和元年9月6日に選任済）</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を教育委員会に設置します。</p>																		

	<p>○障害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、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。</p>
<p>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<p>○身体障がい等により従来の業務遂行が困難となった障がい者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。</p> <p>○新規採用又は部署移動その他定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。</p>
<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>	<p>○新規に採用した障がい者については定期的に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ます。</p> <p>○なお、措置を講じるにあたっては、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します。</p> <p>○募集、採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者になった者をいう。）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います。</p>
<p>4. その他</p>	<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、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。</p>