

阿南町教育委員会 障がい者活躍推進計画

令和7年度策定

機関名	阿南町教育委員会	
任命権者	阿南町教育長	
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）	
阿南町における障がい者雇用に関する課題	阿南町教育委員会の法定雇用率は2.8%となっている。障がい者雇用義務人数を確保するため、令和7年度を計画始期とする本計画を策定し、会計年度任用職員を中心に積極的な採用活動により、法定雇用率を達成するとともに、採用した障がい者である職員の活躍のために、継続的な採用を目指した体制整備や各種取組みが必要である。	
目標		
①採用に関する目標	【実雇用率】 (令和7年6月1日時点)：2.8%	【評価方法】 毎年実施する「障がい者である職員の任免に関する状況の通報」により把握
②定着に関する目標	【目標】 不本意な離職者を極力生じさせない。	【評価方法】 毎年実施する「障がい者である職員の任免に関する状況の通報」により把握
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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○組織内の人的サポート体制（障がい者雇用推進者、障がい者職業生活相談員、障害者施設担当者、産業医等）を整備し、職員掲示板等によって周知する。 ○組織外の関係機関（飯田公共職業安定所等）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整備し、関係者間で情報を共有する。 ○役割分担及び各種相談先は、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新する。 	
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者職業生活相談員に任命された者（選任予定の者を含む。）について、長野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。 ○障がい者である職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障がい者雇用対策課又は長野労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポート養成講座」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		
	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用の際の面接時又は人事評価面談時等に障がい者である職員と業務の適切なマッチングができているかどうかの点検を行い必要に応じて職務の選定及び創出について検討を行う。 ○身体障害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	<p>○相談窓口への相談のほか、10月に実施している人事評価面談等の機械に、障がい者である職員に対して必要な配慮の有無を把握し、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する。</p>
	(2) 募集・採用	<p>○特別支援学級の生徒を対象とした職場実習を積極的に行うとともに、求人情報や採用状況について相互に情報共有に努める。</p> <p>○採用選考にあたり、障害特性に配慮した質問事項や採用基準を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</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計する。 ・「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。
	(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇、特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の研修受講を促進する。
	(5) その他の人事管理	<p>○10月に実施している人事評価面談及び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>○障がい者である職員が希望する場合には、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		
		○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棟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。