

第２期 和水町障がい者活躍推進計画

機関名	和水町（教育委員会部局）
任命権者	和水町教育長
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）
和水町における障がい者雇用に関する課題	和水町教育委員会における令和６年６月１日時点の障がい者の実雇用率は、１．７９％となっており、法定雇用率を達成できていなかった。 人事異動等の影響もあるが、計画期間の終期まで、毎年度、継続的な法定雇用率の達成を目指し、さらなる体制整備や各種取組を推進していく。
目標	
①採用に関する目標	教育委員会職員は、会計年度任用職員を除いて町長部局からの出向職員で構成されており、独自の職員募集・採用を行っていないが、町長部局と連携しながら、法定雇用率を達成することを目標とする。 【実雇用率】（各年６月１日時点） （各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上 （参 考）令和６年６月１日時点の実雇用率 １．７９％ ５年６月１日時点の実雇用率 ３．６６％ ４年６月１日時点の実雇用率 ３．３３％ ３年６月１日時点の実雇用率 ３．２６％ ２年６月１日時点の実雇用率 ３．２３％ （評価方法）毎年の任免状況通報に把握・進捗管理
②定着に関する目標	【職場定着率】１００％ 不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③満足度に関する目標	【満足度の全体評価】７０．０％ （評価方法）毎年４月時点で在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
取組内容	
１．障がい者の活躍を推進する体制整備	
組織面	○障がい者雇用推進者として学校教育課長又は社会教育課長を選任する。 ○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、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（熊本労働局、玉名公共職業安定所等）と連携体制を構築し、情報の共有を図る。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
人材面	○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ヶ月以内に選任するとともに、選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、

	熊本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。 ○職場の同僚・上司を対象として、障害に関する理解促進・啓発のための研修会等を開催する。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、組織内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。
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	○障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した環境整備を検討する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等を検討する。 ○新規に採用した障がい者については、定期的に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。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。
(2) 募集・採用	○採用試験に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した採用方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。 ○会計年度任用職員の採用試験に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した採用方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努める。
(3) 働き方	○ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、時差出勤勤務制度の活用を促進する。 ○時間単位の年次休暇や病気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、向上研修等の受講を促進する。
(5) その他の人事管理	○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。 ○所属の管理監督者による面談等を通じて、障害のある職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図る。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）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う。
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。