

大洗町障がい者活躍推進計画

機 関 名	大洗町及び大洗町教育委員会
任命権者	大洗町長及び大洗町教育委員会 「障害者活躍推進計画」は任命権者ごとに策定することとされていますが、採用活動等の人事及び組織については一体的に取り組みを実施していることから、本計画においても目標及び取組等をそれぞれが共有するため、任命権者の連名により計画を策定します。 ※本町教育委員会は「障害者任免状況通報」においてその調査対象外となっています。
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
大洗町における障がい者雇用に関する課題	大洗町においては、法定雇用数を、満たしておりますが、積極的な雇用を推進します。 また、障がいをもつ職員が活躍できるよう体制づくりを進め、様々な支援ができるよう取り組みを図ります。
目標	
①採用に関する目標	【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）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.23% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行います。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。 （評価方法）毎年の任免状況通報時に、人事記録等を元に、把握します。特に前年度採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行います。
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	○「障害者雇用推進者」として町長部局においては、総務課長を、教育委員会においては、学校教育課長を選任し、計画を推進します。（令和2年4月1日に選任）。 ○組織内のサポート体制（障害者雇用推進者、福祉部門、総務部門等）を整備するとともに、障がい者である職員の相談窓口を設定します。 また、組織外関係機関（茨城労働局、水戸公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）との連携を図ります。

	(2) 人材面	○職員に対し、研修会や講習会への参加を促し、障がいに関する理解を深めます。
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、職務表や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します。
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	○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、環境整備を検討します。(エレベーター、多目的トイレは設置済) ○相談窓口への相談のほか、人事面談等により必要な配慮等を把握するとともに、継続的に必要な措置を講じます。 ○特に新規に採用した障がい者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ます。 ○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	○学生を対象としたインターンシップの中で障がいを有する学生を受け入れるなど、障がい者を対象とした職場実習の実施に努めます。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・「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こと。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
	(3) 働き方	○時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。 ○時間単位の年次休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。
	(4) キャリア形成	○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。
	(5) その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。 ○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います。

4. その他		
		○「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する。