

障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月
赤磐市教育委員会

目次

1	策定にあたって	1
2	計画期間	1
3	障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取り組みの実施により達成しようとする目標	1
	（1）採用に関する目標	1
	（2）定着に関する目標	1
4	実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその時期	1
	（1）障害者の活躍を推進する体制整備	1
	（2）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	2
	（3）障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	2
	（4）その他	3

1 策定にあたって

赤磐市教育委員会では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障害のある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき、障害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を目指すため「赤磐市教育委員会障害者活躍推進計画」を策定いたしました。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取り組みの実施により達成しようとする目標

(1) 採用に関する目標

項目	現状	目標
実雇用率	1.01% (令和元年6月1日時点)	法定雇用率以上 (令和6年6月1日時点)

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

(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。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

4 実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその時期

(1) 障害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教育総務課長を選任する。

○計画の検討・推進体制として障害者雇用推進者、各所属長等を構成員とする障害者雇用推進チームを設置し、必要に応じて構成員を変更しながら、計画の実施状況の点検・見直し等を行う。

○障害者である職員の相談窓口として障害者職業生活相談員等を選任するなど相談内容に

応じた相談先を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省岡山労働局職業安定部職業対策課、和気公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理したうえ、関係者間で共有する。

○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。

②人材面

○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。）全員について、岡山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。

○障害者を支援するための研修の受講案内、各種マニュアル等を所属部署に周知し、職員の障害に関する理解促進に努める。

（2）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、障害者である職員が担当する職務の選定及び創出について検討を行う。

○障害者である職員や所属長と定期的に面談を行い、業務への適応状況等を把握し、必要に応じて対策等を講じる。

（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

○障害者である職員と所属長との定期的な面談等を通じ、障害者である職員に必要な配慮等を把握し、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。

○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつ、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

○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・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け入れを実施する。

③働き方

○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。

④キャリア形成

○任期付きの非常勤職員等の採用時に中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。

○本人の希望等を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

⑤その他の人事管理

○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となったものをいう。）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り組みを行う。

○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。

（４）その他

○国等により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。