

三好市教育委員会障害者活躍推進計画

令和2年4月
三好市教育委員会

機関名	三好市教育委員会
任命権者	三好市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
三好市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>三好市教育委員会においては、令和元年6月1日時点で法定雇用率を達成できている。</p> <p>引き続き、本計画期間の終期まで法定雇用率の維持を目指すとともに、障がい者である職員の活躍のため、更なる働きやすい職場環境の体制整備や各種取り組みが必要であることから、障がい者の活躍を推進する体制整備や障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出等を図り、障がい者雇用を、市長とともに推進する。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.56%</p> <p>（市長部局：2.28%）</p> <p>（評価方法）</p> <p>毎年度、採用者を含め職員全員に対し、障がい者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認の上検討する。また、任免状況通報により把握・進捗管理する。</p>
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）</p> <p>毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、過年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。</p>
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	<p>○障害者雇用推進者として教育次長を選任する。</p> <p>○障害者雇用推進者、人事担当の責任者、組織・定員管理担当の責任者、労働安全衛生担当の責任者等と障がい者である職員と協議の場を設ける。</p> <p>○定期的に協議を開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・</p>

	<p>見直し等を議題として扱う。</p> <p>○障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、所属長（障がい者の職員が所属）等で人的サポートを実施するとともに、組織外の関係機関（労働局、公共職業安定所、特別支援学校等の障がい者が利用している支援機関）と連携し必要に応じ助言を求める。</p> <p>○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。</p>
(2) 人材面	<p>○採用状況に応じて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、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。</p> <p>○障がい者が配属されている課等の職員を中心に、職場適応支援者養成のための講演会・勉強会の参加を募る。</p> <p>○職場の同僚・上司を対象として、外部機関の専門家に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<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する。</p> <p>○障がい者と業務の適切なマッチングができているか、必要に応じて検討を行う。</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	
(1) 職務環境	<p>○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する。</p> <p>○面談等により、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○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。</p>
(2) 募集・採用	<p>市長部局と連携し、下記の事項を推進する。</p> <p>○一般職員の募集と併せて、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、必要に応じ、面接における手話通訳者を配置する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
(3) 働き方	○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) その他の人事管理	<p>○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>○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮を講じる。</p> <p>○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を講じる。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障がい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がい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	
	○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。