

障がい者活躍推進計画

機関名	安来市教育委員会	
任命権者	安来市教育委員会教育長	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）	
安来市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>安来市教育委員会においては、令和元年に行った障害者任免状況通報では法定雇用率を満たしているが、市長部局との人事異動によっては法定雇用率が増減するため、当部局においても障がい者の積極的な採用を実施する必要がある。</p> <p>本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが重要である。</p>	
目標		
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和4年6月1日時点）2.5% （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：3.64% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>	
②定着に関する目標	<p>なし ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。</p>	
③ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】 初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。 （評価方法）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。</p>	
④キャリア形成に関する目標	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】 1項目の新たな職域を開拓する。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。</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>○障がい者雇用推進者として教育総務課長を選任する。</p> <p>○令和2年度末までに、障がい者雇用推進者、教育委員会事務局総務担当部署の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。</p>
	(2)人材面	<p>○厚生労働省障害者雇用対策課等が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		<p>○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、年に1回以上、組織内アンケート等を実施、活用しながら職務の選定及び創出について検討を行う。</p>

		○組織内において定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	○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	○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、精神障がい者等の積極的な採用に努める。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・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	○時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は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、向上研修等の教育訓練を実施する。
	(5)その他の人事管理	○年1回の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・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮など障がい者支援に係る取り組みを進める。 ○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場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を進める。 ○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。
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。