

## 坂井市教育委員会障害者活躍推進計画

機関名	坂井市教育委員会
任命権者	坂井市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
坂井市における障害者雇用に関する課題	<p>坂井市教育委員会における障害者任免状況については、令和元年6月1日時点で、実雇用率0.88%であり、法定雇用率2.5%に達していない状況である。</p> <p>このため、令和元年～令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、継続的に採用募集を行っているが、採用に至らないのが現状である。</p> <p>今後も、引き続き障がい者雇用を進めるとともに、障がいのある職員が活躍できるよう、職場環境及び体制の整備や各種取り組みが必要であるため、次の目標を設定し、組織全体で目標達成に向けて取り組むこととする。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】計画期間内での法定雇用率達成          （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：0.88%          （法定雇用率2.5%（令和3年度以降2.6%））          （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>
②定着に関する目標	<p>【定着率】労働環境を理由とする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を基に把握を行う。</p>
③キャリア形成に関する目標	<p>【担当職務の拡大】個々の特性や能力、意欲や希望などを把握し、担当する職域を拡大する。          （評価方法）人事評価記録や自己申告書等により把握を行う。</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総務部長を選任する。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員）を整備するとともに、組織外の関係機関（福井労働局、三国公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関等）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上で、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
（2）人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者は、国の機関等が開催する講習会やセミナー等へ積極的に受講する。</p> <p>○障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、国の機関等が開催する各種講習会やセミナーへの受講を勧奨する。</p> <p>○障がいに関する理解促進・啓発のための研修等を実施する。</p>

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、聞き取りやアンケート等を活用した職務の選定について検討を行う。</p> <p>○新規採用や人事異動などの機会に面談等を行い、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。</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>○障がいのある職員からの要望等を踏まえ、必要に応じて職場環境の整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がいのある職員については、定期的に面談を行い、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、障がいのある職員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>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置や生活相談員の同席など障がい特性への配慮を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>○会計年度任用職員の募集の際に障がい者採用枠を設け、障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○大学生を対象としたインターンシップにおいて、障がいのある学生からの希望があれば受け入れるとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習にも積極的に協力する。</p>
(3) 働き方	<p>○年次休暇の時間単位での取得や病気休暇など各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○障がい者の個々の状態や働き方に対応するため、治療と仕事の両立支援を確保するとともに、柔軟な時間管理制度について検討する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○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。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○必要に応じて随時聞き取り等を実施し、職務状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障がい者となった中途障がい者について、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等を行う。</p> <p>○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	

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>○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（平成 24 年法律第 50 号）の施行に伴い坂井市が定めた「坂井市による障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、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。</li><li>○障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品を販売する機会を提供する。</li></ul> |
|--|---|