

# 備前市教育委員会障害者活躍推進計画

備前市教育委員会では障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障がい者の雇用推進と職業生活での活躍に関する計画を作成しましたので公表します。

令和 2 年 4 月

備前市教育委員会

機関名	備前市教育委員会
任命権者	備前市教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
備前市教育委員会における障害者雇用に関する課題	市長部局、教育委員会、病院事業と特例認定を受けており、令和元年6月1日時点の備前市全体の雇用率は達成しているが、教育委員会単独での雇用率は未達成であった。教育委員会としても積極的な雇用を念頭に置いた採用を目指していく必要がある。
<b>目標</b>	
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）当概年6月1日時点の法定雇用率を達成する。 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.52%（法定雇用率2.4%）</p> <p>（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	なし
<b>取組内容</b>	
<b>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</b>	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用推進者として教育振興課長を選任する（令和元年10月11日に選任済）。</li> <li>○今後、5人以上雇用した場合には障害者職業生活相談員に教育振興課長を選任する。</li> <li>○教育振興課長をトップに教育委員会内の各課が連携して、障がいをもつ職員（以下「対象職員」という。）の積極的な雇用を目指す体制づくりをする。またハローワークや就労支援事業所などと連携しながら、個々の特性に理解と支援が出来るように取り組む。</li> <li>○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。</li> </ul>
(2) 人材面	○対象職員が配属されている部署の職員を中心に、国の機関や労働局が開催する研修やセミナーの受講案内を行い、基礎知識や必要な配慮を学ぶきっかけとする。
<b>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○会計年度任用職員の対象職員について教育機関各所を含め、職務の選定や創出に取り組む。</li> <li>○正規職員の対象職員について新規採用又は部署異動の際は所属長と定期的に面談を行い、業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行う。</li> </ul>
<b>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日々、業務日誌を記入し、所属部署の正規職員が目を通す事で、困りごとや悩んでいる事などささやかな事でも早めに察知することができ、必要な配慮やアドバイスをする事が可能となっている。業務日誌の活用は継続して行う。</li> <li>○必要な配慮や措置を講じるに当たっては、対象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。</li> </ul>

(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、要望があれば、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法も可能とする。</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"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</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>
(3) 働き方	<p>○特に会計年度任用職員の対象職員については、通勤手段や職務内容により正規職員の勤務時間の範囲内で、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。</p>
(4) キャリア形成	<p>○会計年度任用職員で1日6時間週30時間のチャレンジ雇用として採用されている対象職員は、将来的な本人の希望を踏まえ、継続勤務が可能な範囲で勤務時間の延長や職務の拡大を図りながらステップアップを図る。</p> <p>○本人の希望等があればパソコンの練習なども実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○中途対象職員（在職中に疾病・事故等により障がいをもった者をいう。）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う。</p>
4. その他	
	<p>○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>