

伊豆の国市教育委員会障害者活躍推進計画

機関名	伊豆の国市教育委員会
任命権者	伊豆の国市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
伊豆の国市教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>伊豆の国市においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者雇用率を算定する際に用いる総職員数に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元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、積極的な採用活動を行ったが、令和元年12月31日時点では法定雇用率の達成には至らなかった。</p> <p>当市は障害者雇用率制度において特例認定を受けているため、伊豆の国市（市長部局）と伊豆の国市教育委員会とで雇用率を算定している。令和元年6月1日現在の雇用率は、伊豆の国市が3.22%、伊豆の国市教育委員会が0.88%であった。法定雇用率を達成するためには、障害者の更なる雇用が必要である。</p> <p>職場への定着状況については概ね順調であるが、障害者である職員の活躍のためには、きめ細かい体制整備や各種取組が必要である。</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>伊豆の国市、伊豆の国市教育委員会で合算して、法定雇用率を達成する。（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：2.19% ・伊豆の国市（市長部局）：3.22% ・伊豆の国市教育委員会：0.88%</p> <p>（評価方法）毎年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>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害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学校教育課長を選任する。また、障害者職業生活相談員を選任する。</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、支援担当者等）を整備する。</p> <p>○障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</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（選任予定の者を含む。）全員について、静岡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>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は静岡労働局が開催する「精神・発達障</p>

	害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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
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、年に1回以上、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
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	<p>○障害者の要望を踏まえ、基礎的環境整備（多目的トイレ等）を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については、面談等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。</p> <p>○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>○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</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>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</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。</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> <p>○毎年度、これまでの実績に限られることなく障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、その内容や調達先施設等を拡げる。</p>