障害者活躍推進計画

| | | |
|---|---|---|
| 機関名 | | 桜川市教育委員会 |
| 任命権者 | | 桜川市教育委員会 |
| 計画期間 | | 令和２年４月１日～令和７年３月３１日（５年間） |
| 桜川市教育委員会における障害者雇用に関する課題 | | 桜川市教育委員会においては、現在法定雇用率は達成している。<br>計画期間の終期までに法定雇用率の維持を目指すとともに、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。 |
| 目標 | | |
| ①　採用に関する目標 | | 【実雇用率】<br>（各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上<br>市長部局からの職員の出向者及び桜川市教育委員会に所属している非常勤職員の実雇用率が基準を上回るようにする。<br>（参考）令和元年６月１日時点の実雇用率：２．４％<br><br>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 |
| ②　定着に関する目標 | | 不本意な離職者を極力生じさせない<br><br>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。 |
| ③　キャリア形成に関する目標 | | 障害者が担当する職務の拡大を目指す。<br><br>（評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。 |
| 取組内容 | | |
| １．障害者の活躍を推進する体制整備 | | |
| | ⑴組織面 | ○障害者雇用推進者として学校教育課長を選任する。 |
| | ⑵人材面 | ○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。）について、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。<br>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は茨城労働局が開催する「精神・発達障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、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。<br>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 |
| ３．障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | | |
| | ⑴職務環境 | ○新規に採用した障害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。<br>○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。 |
| | ⑵募集･採用 | ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。<br>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。<br>・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。<br>・「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。<br>・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 | ○時間単位の年次有給休暇や、療養休暇・特別休暇などの各種休暇の利用を促進する。 |
| | (4)キャリア形成 | ○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。<br>○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 | ○随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。<br>○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。<br>○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。 |
| 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。 | |