

障害者活躍推進計画

志布志市教育委員会

令和 2 年 3 月

I 計画の概要

1 策定の背景と目的

令和元年6月に、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先垂範して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

障害者の活躍には、全ての人々が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指すとともに、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境の整備が必要となります。

そのため、全ての障害のある職員が活躍できるよう、全庁を挙げて取り組んでいくことが重要です。

このようなことから、全ての職員が「障害者雇用促進法」の趣旨を深く理解するとともに、障害のある職員を含む全ての職員が、生き生きと働くことのできる職場づくりに向け志布志市の障害者活躍推進計画に準じ、志布志市教育委員会の「障害者活躍推進計画」を策定します。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知・公表

市の障害者活躍推進計画に準じます。

Ⅱ 志布志市における障害者雇用等の現状

1 障害者採用選考の実施等

平成 30 年度以前においては、特定の障害を排除又は特定の障害に限定するというかたちでの採用選考は行っていなかったものの、「自力で通勤できること」等、一部で適切でない条件を設定していました。

令和元年度からは、そういった条件を全て撤廃し採用選考を行うとともに、全ての障害を対象とした採用選考を実施し、令和 2 年度からの採用を予定しています。

また、令和元年度からは、全ての障害を対象とした非常勤職員の採用選考を行うなど障害者雇用に取り組んでいます。

2 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体が率先垂範して障害者を雇用する責務があることが明示され、障害者の雇用の場の確保に向け、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

本市における、令和元年 6 月 1 日現在の法定雇用率は、次のとおりとなっています。

【令和元年 6 月 1 日現在の雇用率】

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員の数	障害者の数	実雇用率	法定雇用率の達成のために採用すべき障害者の数
市長部局	2.5%	425 人	7.5 人	1.76%	2.5 人
教育委員会	2.4%	172.5 人	4 人	2.89%	0 人
全体	2.5%	597.5 人	11.5 人	1.92%	2.5 人

Ⅲ 目標

1 採用に関する目標

各年度における実雇用率の目標を市長部局に準じて次のとおりとします。
なお、評価の方法は、毎年任免状況通報により把握・進捗管理を行うこととします。
教育委員会においては、令和元年6月1日現在において目標を達成しています。

【実雇用率】

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	6年度
実雇用率	2.5%	2.5%	2.6%	2.7%	2.8%

(参考) 令和元年6月1日現在の実雇用率：2.89%

2 定着に関する目標

今後、障害者である職員の定着状況データを把握します。
また、不本意な離職者を生じさせないための環境整備に取り組みます。
なお、評価の方法は、毎年任免状況通報の際に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理を行うこととします。

3 キャリア形成に関する目標

市の障害者活躍推進計画に準じます。

IV 取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として教育総務課長を選任します。
- 令和2年9月までに、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、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（鹿児島労働局、大隅公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、障害者相談支援センター及びその他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先の整理を行い、関係者間で共有することとします。
- 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こととします。

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）については、鹿児島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することとします。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、鹿児島労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポート要請講座」の受講案内を行い、参加を募り（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）、職場全体として合理的配慮への理解が深まるよう推進することとします。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 毎年度、業務の掘り起こしを行うとともに、新規採用又は定期人事異動等の際に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングについて点検を行い、必要に応じて関係者間で検討を行うこととします。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

- 新規に採用した障害者については、定期的に面談を実施し必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講ずることとします。
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こととします。

(2) 募集・採用

- 採用選考に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、それぞれの障害特性に配慮した選考方法で行うこととします。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - ・ 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受入れを実施する。

(3) 働き方

- 庁内全体のテレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を検討するとともに、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こととします。

(4) キャリア形成

- 会計年度任用職員等について、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こととします。
- 本人の希望を踏まえつつ、階層別研修や実務研修等の教育訓練を実施することとします。

(5) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮を行うこととします。
- 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、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うこととします。

4 その他

- 今後も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を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進することとします。