

障害者活躍推進計画

山陽小野田市教育委員会

令和2年4月

－ 目 次 －

I 障害者活躍推進計画策定にあたって

1 策定趣旨	・・・	1
2 策定主体	・・・	2
3 計画期間	・・・	2
4 周知・公表	・・・	2

II 本市における障がい者雇用等の目標

1 障がい者採用・定着に関する目標	・・・	3
-------------------	-----	---

III 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備	・・・	4
2 職務の選定・マッチング等	・・・	4
3 職場環境の整備	・・・	5
4 職員の採用・育成等	・・・	5
5 優先調達等	・・・	6

「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

I 障害者活躍推進計画策定にあたって

1 策定趣旨

- 本市では、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。（以下「障害者雇用促進法」という。））等に基づき、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。
- 令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい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。
- 障がい者雇用に関する課題として、人材確保や職場の受入体制整備のノウハウの不足が挙げられ、今後、採用する障がい者である職員が活躍できるようにするためには、更なる体制整備や各種の取組が必要です。また、障がい者である職員の職業生活における活躍とは、「障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、その実現に市役所を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- これらを踏まえた「障害者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりにしっかりと取り組んでいきます。

（参考）障害者雇用促進法（抜粋）

（障害者活躍推進計画作成指針）

第7条の2 厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進（次項、次条及び第78条第1項第2号において「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」という。）に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、次条第1項に規定する障害者活躍推進計画（次項において「障害者活躍推進計画」という。）の作成に関する指針（以下この条及び次条第1項において「障害者活躍推進計画作成指針」という。）を定めるものとする。

2 障害者活躍推進計画作成指針においては、次に掲げる事項につき、障害者活躍推進計画の指針となるべきものを定めるものとする。

1 障害者活躍推進計画の作成に関する基本的な事項

2 策定主体

- 市全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が計画を策定します。

3 計画期間

- 計画期間は、令和2年度から令和4年度までの3年間とします。
- 毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じた計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 計画を策定し、又は改定をした場合、庁内イントラネットへの掲載等により、全ての職員に周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- 数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 本市における障がい者雇用等の目標

1 障がい者採用・定着に関する目標

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率（※1）が設定されています。

山陽小野田市職員の採用は、主に市長部局の人事担当課が一括して行っており、教育委員会の職員の多くを市長部局からの出向者が占めています。これまでも、障がい者の雇用率は、障がい者雇用の促進に関する法律に基づき、市長部局と教育委員会等他の部局の職員数を合算してきたことから、教育委員会のみで障がい者の採用や定着に関する目標を設定することはしてきませんでした。

この度、教育委員会単体による障害者活躍推進計画を策定することとなり、目標を次のとおり設定します。

(参考) 現行の障がい者雇用率（平成30年4月1日から。令和3年3月までに、さらに0.1%引き上げられる）
民間企業 : 2.2%
国、地方公共団体 : 2.5%

① 採用に関する目標 【実雇用率】（令和4年6月1日時点）2.6%

(参考)

令和元年6月1日時点の実雇用率 2.45%（教育委員会部局を含む）

・評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。

② 定着に関する目標 不本意な離職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、前年度採用者の定着状況を管理する。

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員が障がい及び障がい者に対する理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 組織面

「障害者雇用推進者」の選任

教育委員会の職員管理を担当する教育総務課の長を「障害者雇用推進者」として選任し（令和元年9月6日に選任済み）、市長部局と連携した取組を推進します。

(2) 人材面

障がいのある職員が配属されている部署を中心に、市が実施する「あいサポーター研修」や外部の専門機関が実施する研修等の受講を奨励します。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 障がいのある職員の活躍を推進していくためには、一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して、業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

取組内容

ア 採用前面談の実施

市長部局の人事担当課の協力を得て、採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通して、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

ウ 職務の選定及び創出についての検討

市長部局の人事担当課の協力を得て、組織内アンケート等による調査を行い、障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行い、必要に応じて、検討します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等を整備するほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者による定期的な面談等を通して、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

なお、措置を講じるにあたっては、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します。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の募集・採用は、市長部局の人事担当課の協力を得て行い、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- 職員の募集・採用にあたって、次の取扱いはしません。

- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
- ・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。

取組内容

ア 募集案内時の対応

教育委員会のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ(※1)の確保を図るとともに、市長部局の人事担当課と連携して、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

市長部局の人事担当課の協力を得て、拡大印刷や点字等による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を検討します。

※1 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市役所で直接雇用するだけでなく、企業等も障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

障がい者就労施設等への発注等

優先調達推進法等に基づく障がい者就労施設等への発注等を通して、障がい者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努めます。