

胎内市教育委員会
障がい者活躍推進計画

令和2年3月

目次

I 趣旨	1
II 計画期間.....	1
III 目標	1
IV 障がい者の活躍推進のための取組.....	2
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	2
2 障がい者の活躍を基本とする職務の選定	2
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備	3
4 その他.....	3

「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 趣旨

胎内市では、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、これまでも障がい者が働きやすい職場環境を整備しながら、障がい者雇用に取り組んできました。しかしながら、平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明し、本市（市長部局、教育委員会）においても再点検を行った結果、対象障がい者の計上は適正に行われていたものの、障害者雇用率算定の基礎となる職員について、厚生労働省の定めるガイドラインの解釈に相違があり正しく計上されていなかったため、再計算後の平成 30 年 6 月の障害者雇用率は、法定雇用率を下回ることになりました。その後、同年中に中途障がい者¹を算入できたことから、法定雇用率を達成していましたが、令和元年 6 月の障害者任免状況通報においては、法定雇用率が未達成となったことから、令和 2 年の 1 年間を計画期間とする障害者採用計画を作成し、法定雇用率の達成に向けた採用活動を行っているところです。

また、令和元年 6 月には、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」を作成することとされました。

こうしたことから、本市においても、障がいのある職員が意欲と能力を発揮し、活躍できるよう、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、このたび、市長部局と連携して「障がい者活躍推進計画」を策定します。

II 計画期間

- ◆計画期間は、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間とします。
- ◆計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

III 目標

(1) 採用に関する目標

▼各年の 6 月 1 日時点における実雇用率を法定雇用率以上とします。

【参考】令和元年の実雇用率²：1.95%（令和元年の法定雇用率 2.5%）

評価方法 毎年の任免状況通報により実雇用率を把握します。

¹ 中途障がい者とは、在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。

² 胎内市の市長部局と教育委員会は、障害者雇用率制度上、合算した雇用率を報告する特例認定を受けています。

(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。

評価方法 毎年の任免状況通報の時期に定着状況を把握します。

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント³に関する目標

▼満足度に関し、現在の仕事内容に対する「やや満足」「満足」の割合を60%以上とする。

▼ワーク・エンゲージメントに関し、「現在、生き生きと働いている」の割合が前年度を下回らない。

【参考】本計画策定に当たって実施したアンケート調査の結果は、「やや満足」「満足」との回答割合：50%、「現在、生き生きと働いている」との回答割合：50%であった。

評価方法 在籍している障がい者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握する。

IV 障がい者の活躍推進のための取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

- ◆障害者雇用推進者として学校教育課長を選任します。（令和元年9月6日に選任済）
- ◆障害者雇用推進者、財政担当者、人事担当者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、必要に応じて同チームの下に実務者チームを設置します。（市長部局と連携）
- ◆「障害者雇用推進チーム」は、年1回、本計画の実施状況の点検を行います。（市長部局と連携）
- ◆障がい者が配置されている部署の職員に対し、新潟労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を適宜、受講するよう促します。

2 障がい者の活躍を基本とする職務の選定

- ◆現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。（市長部局と連携）
- ◆障がい者と職務の適切なマッチングができているかの点検のため、定期的に面談を行い、必要に応じて職務の見直しを行います。

³ ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得て生き生きとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるものです。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

(1) 職務環境

- ◆障がい者からの要望を踏まえ、基礎的環境整備（エレベーター、多目的トイレは設置済）について、必要な整備を検討します。
- ◆障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読上げソフトなど）の購入を検討します。
- ◆障がい者からの要望を踏まえ、可能な限り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します。
- ◆新規に採用した障がい者については、定期的に面談を実施することで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、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担とならない範囲で適切に実施します。
- ◆在籍している職員に対して、障がい者雇用に関する知識（障がい特性を含む）を付与する機会を設け障がい者雇用に関する職員の理解の促進を図る。

(2) 働き方

- ◆時間単位の年次有給休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(3) キャリア形成

- ◆非常勤職員として一定期間勤務する障がい者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る採用試験を行うことを検討し、必要に応じて実施します。（市長部局と連携）
- ◆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踏まえた職務選定を行います。
- ◆本人の希望等を踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。

(4) その他の人事管理

- ◆6か月ごとの面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況の把握を行います。
- ◆中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職務の選定や職場環境の整備等の取組を行います。

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（平成24年法律第50号）に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。