

いわき市教育委員会障がい者活躍推進計画

機関名	いわき市教育委員会
任命権者	いわき市教育委員会教育長
計画期間	令和5年4月1日から令和8年3月31日まで
計画の対象者	本計画の対象者は、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な職員（障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障がい者）とします。
いわき市における障がい者雇用に関する現状と課題	<p>(1) 障がい者雇用率の現状</p> <p>ア 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく法定雇用率 地方公共団体 2. 6%（令和3年3月1日以降）</p> <p>イ いわき市教育委員会における雇用率 令和4年6月1日現在：2. 06%（実人数 11人） 令和4年12月31日現在：3. 08%（実人数 14人）</p> <p>(2) 障がい者雇用に係る課題</p> <p>ア いわき市教育委員会においては、令和4年6月1日現在、法定雇用率は未達成であったが、積極的な障がい者採用に取り組み、採用計画期間終期である令和4年12月31日現在、法定雇用率を達成しました。</p> <p>引き続き、毎年の法定雇用率達成を目指すため、ダイバーシティ（多様性）の理念に基づき、積極的に障がい者採用に取り組み必要があります。</p> <p>イ すべての障がい者がその障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるようにするためには、職員一人ひとりの障害者雇用に関する理念の浸透に繋げながら、更なる体制整備や各種取り組みに努める必要があります。</p>
1 目 標	
(1) 採用	<p>毎年6月1日時点において、法定雇用率以上を達成できるよう、障がい者の採用に積極的取り組みます。</p> <p>[評価方法] 雇用率については、各年の任免状況通報により、把握・進捗管理します。</p>
(2) 定着	<p>不本意な離職を極力生じないよう努めます。</p> <p>[評価方法] 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等を元に、前年度退職者の状況を把握、進捗管理します。</p>
(3) 満足度	<p>障がいのある職員の職場満足度が前年度を上回るよう努めます。</p> <p>[評価方法] 毎年、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理します。</p>

<p>(4) キャリア 形成</p>	<p>【障がい者が担当する職務の拡大】 障がいのある職員に適する職務について検討します。</p> <p>[評価方法] 毎年、人事記録等を元に、在籍する職場の数を把握します。</p>
<p>2 取組内容</p>	
<p>(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備</p>	
<p>① 組織面</p>	<p>ア 障害者雇用推進者として、教育部長を選任します。</p> <p>イ 障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がい者である職員の相談窓口を教育政策課内に設置します。</p> <p>ウ 障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。</p>
<p>② 人材面</p>	<p>障がい者を有する職員が配属されている所属の職員を中心に、各行政機関が実施する障害者雇用等に関する講座・研修会を広く受講させます。</p>
<p>(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	
<p>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も踏まえ、年に1回、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します。</p>	
<p>3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p>	
<p>(1) 職務環境</p>	<p>新規に採用した障がい者に対して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ます。</p> <p>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、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。</p>
<p>(2) 募集・採用</p>	<p>ア 採用選考に当たり、面接における手話通訳者を配置するなど障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、障がい者の積極的な採用に努めます。</p> <p>イ 募集・採用に当たっては、次の取扱いを行わないものとします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ・自力で通勤できることを条件とする。 ・介助者なしで業務遂行が可能であることを条件にする。 ・「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」を条件にする。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを条件にする。
<p>(3) 働き方</p>	<p>時間単位の年次有給休暇や傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。</p>
<p>(4) キャリア 形成</p>	<p>本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の受講を促進します。</p>

<p>(5) その他の 人事管理</p>	<p>ア 年1回の人事評価を活用し、状況把握・体調配慮を行います。</p> <p>イ 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるような取り組みを行います。</p> <p>ウ 中途障がい者（在職中に疾病、事故等により障がい者となった者）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り組みを行います。</p>
<p>4 その他</p>	<p>国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づく、市障がい者就労施設等への物品等の調達推進方針の活用を図り、障がい者就労支援施設への発注等を通じた障がい者の活躍を推進します。</p>