

| 富士市教育委員会障害者活躍推進計画       |  |
|-------------------------|--|
| 機関名                     | 富士市教育委員会   |
| 任命権者                    | 富士市教育委員会   |
| 計画期間                    | 令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）  |
| 富士市教育委員会における障害者雇用に関する課題 | <p>富士市教育委員会は、教育総務課に報告のあった障害者の雇用の推進等に関する法律第2条第1項の障害者である職員（以下「障害者である職員」という。）と年1回面談を行っており（常勤職員は希望者のみ）、職場で困っていること、配慮してほしいことなどを聴取し、過度な負担でないものについては所属長と協議し、対応に努めている。</p> <p>しかしながら、全職員に対して、所属長を通して障害者である職員が働くことへの理解促進に努めているものの、全ての職員が認識しているとは言い難く、障害の有無によって分け隔てなく相互に人格と個性を尊重しあいながら協働できる職場環境の実現に向け、さらなる研修などを行うなどして障害者である職員の定着促進が課題と考える。</p> |
| 目標                      |  |
| ① 採用に関する目標              | <p><b>【障害者雇用率】</b></p> <p>○数値目標<br/>毎年6月1日時点での法定雇用率を上回ることとする。<br/>*教育委員会では、非常勤職員の採用のみであることから、常勤職員は人事交流による影響が大きいと見られ、市長部局と協力し、達成に努める必要がある。</p> <p>○評価方法<br/>毎年6月1日時点の障害者任免状況通報（※1）の法定雇用率を用い、把握及び進捗管理を行う。</p>  |
| ② 定着に関する目標              | <p>○数値目標<br/>採用から1年間の不本意な離職者を100%生じさせないようにする。</p> <p>○評価方法<br/>人事記録を基に、前年度採用者の定着状況の把握を行う。</p>  |
| 取組内容                    |  |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備      |  |
| (1) 組織面                 | <p>○障害者雇用推進者（※2）として教育総務課人事担当主査を選任する（令和2年4月1日に選任済）。</p> <p>○障害者職業生活相談員として教育総務課人事担当主幹及び人事担当職員を選任する。</p> <p>○人的サポート体制を図るため、人的サポート員として、障害者である職員の所属長、職員健康相談室職員及び教育委員会人事担当職員を選任する。また、健康面でのサポートが必要と判断される場合には、産業医など医師への相談につなぐ。</p>   |
| (2) 人材面                 | <p>○障害者職業生活相談員に選任された職員について、障害者職業生活相談員資格認定講座を受講させる。</p> <p>○障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）に関する市主催等の研修会を通じて障害の特性や基礎知識を習得できるよう、職員の研修参加を促進する。</p>  |
| 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である職員や今後採用する障害者の能力や希   |

|                            |  |  |
|----------------------------|--|--|
|                            |  | 望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。<br>○面談や自己申告書を通じ、障害者である職員一人ひとりの障害特性を把握し、本人に適した業務の割振りや職場の配置等、業務の適切なマッチングについて点検を行う。   |
| 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 |  |  |
| (1) 職務環境                   |  | ○新たに採用された障害者である職員には、随時、面談を実施するほか、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を検討する。なお、措置を講じるに当たっては、本人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。<br>○人事異動等に伴い障害者である職員からの相談あった場合は、適宜面談を実施し、状況の把握と体調への配慮を行う。<br>○障害のある職員が自家用車で通勤する場合には、必要に応じて庁舎から至近の駐車場を確保するよう配慮する。 |
| (2) 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こと。<br>・自力で通勤できることといった条件を設定すること。<br>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。<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こと。<br>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。                          |
| (3) 働き方                    |  | ○時間単位の年次有給休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇など各種の休暇等の利用を促進する。  |
| (4) キャリア形成                 |  | ○本人の希望等も踏まえ、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               |  | ○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。  |
| 4. その他                     |  |  |
|                            |  | ○本機関には、予算提案権及び条例提案権がないが、市長部局の方針に沿って、権限の中でできることは積極的に対応していく。   |

#### ※1 任免状況通報

障害者雇用促進法第43条第7項の規定により、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を厚生労働大臣等に報告するもので、官民を問わず、一定規模以上の事業主に義務付けられています。

#### ※2 障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者雇用促進法第78条第1項の規定により、国及び地方公共団体の任命権者に対し、障害者雇用推進者の設置が義務付けられており、次の業務を行います。

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 対象障害者の採用に関する計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ③ 対象障害者の採用に関する計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表

⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

※3 障害者職業生活相談員 障害者数が5人以上の国及び地方公共団体において、障害者雇用促進法第79条第1項の規定により、障害者職業生活相談員の設置が義務付けられ、概ね次の事項についての相談・指導を行います。

- ① 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること。
- ② 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること。
- ③ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること。
- ④ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること。
- ⑤ 障害者の余暇活動に関すること。
- ⑥ その他障害者の職場適応の向上に関すること（必要に応じて障害者である職員に  
対する日常的な相談・指導を担当する各部署の支援担当者からの相談に応じること  
や、その層談について外部人材につないで助言を求めることを含む。）