

男鹿市教育委員会障害者活躍推進計画

障害者雇用を進める上で、障害者の活躍の推進、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する体制の確立が必要とされる。

そのため、障害者を雇用する責務を明示し、障害者である職員の職業生活における活躍の推進のため、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）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、「男鹿市教育委員会障害者活躍推進計画」を作成する。

機関名	男鹿市教育委員会
任命権者	男鹿市教育委員会
計画期間	令和 5 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 3 1 日（3 年間）
男鹿市教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>男鹿市教育委員会では、令和 4 年の障害者任免状況通報時（例年 6 月 1 日）の算定基準において、障害者雇用率は満たしているものの、実雇用率については、障害者雇用率（2.5%）を満たすことができなかった。</p> <p>教育委員会採用職員は、男鹿市からの出向職員を除き、各教育機関等に配置されている再任用職員及び会計年度任用職員であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>また、中途障害者として身体障害者となった職員が数名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていない。</p> <p>今後も法定雇用が継続できるよう、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】 令和 7 年 6 月 1 日時点 2.7% （参考）令和 4 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.13% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。</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>○障害者雇用推進者として教育委員会事務局総務担当課長を選任する。</p> <p>○障害者生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、周知する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2)人材面	<p>○障害者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、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る。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者等）を整備するとともに、市長部局及び組織外の関係機関と連携し、関係者間において情報を共有する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用される障害者の能力や、希望等も踏まえ、人事評価の面談等（年2回以上）を活用しながら、業務選定や職務の創出等について検討を行う。</p> <p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、関係機関に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人材管理	
(1)職務環境	<p>○定期的な面談により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>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、過度な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2)募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や業務選定など工夫し、精神障害者等も含めた積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、雇用期間中支援を受けられること」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。
(3)働き方	<p>○短時間勤務制度などの柔軟な勤務時間管理制度の利用促進を図るとともに、時間単位の年次有給休暇などの各種休暇制度の周知に努め、体調管理に配慮した利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>○本人の希望を踏まえつつ、実務研修、向上研修等の研修参加の機会を支援する。</p>

(5)その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○人事面談などを実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場環境、通勤への配慮等など障害者の支援に係る取組を進める。 ○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場環境の整備等や通院への配慮、働き方等の取組を進める。 ○本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

参考資料

過去5年教育委員会障害者任免状況（各年6月1日現在）

年度	職員の総数	障害者数	実雇用率	障害者雇用率
令和4年度	94.0人	2人	2.13%	2.5%
令和3年度	104.5人	2人	1.91%	2.5%
令和2年度	109.5人	2人	1.82%	2.5%
令和元年度	81.5人	2人	2.45%	2.4%
平成30年度	87.0人	2人	2.30%	2.4%

※ 障害者雇用率は、令和2年度から2.6%（教育委員会は2.5%）、令和6年度から3.0%（教育委員会は2.9%）に引き上げられるが、経過措置として令和8年6月末までは、2.8%（教育委員会は2.7%）となる。

○障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）

（障害者活躍推進計画の作成等）

第7条の3 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する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（以下この条及び第78条第1項第2号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 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の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする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の内容及びその実施時期

3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。