

## 稚内市教育委員会障がい者活躍推進計画

機関名	稚内市教育委員会
任命権者	稚内市教育長 表 純一
計画期間	令和2年4月1日から令和7年3月31日
稚内市における障がい者雇用に関する課題	<p>稚内市教育委員会において、令和元年6月1日現在の障がい者の雇用率は1.95%であり、法定雇用率である2.5%を下回る結果となっている。</p> <p>また、令和3年4月には法定雇用率が0.1%引き上げとなり、地方公共団体における新たな法定雇用率は2.6%となることから、法定雇用率達成に向けて積極的な採用活動の実施が急務となっている。</p> <p>同時に、障がい者である職員が活躍できる職場環境を進めていくため、組織全体で更なる体制整備や各種取組が必要である。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b></p> <p>(令和2年6月1日時点) 2.5%以上</p> <p>(令和3年6月1日時点) 2.6%以上</p> <p>(参考) 令和元年6月1日時点 1.95%</p> <p>(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>なし</p> <p>※今後、障がいのある職員の定着データを把握予定。</p>
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワーク・エンゲージメント】</b></p> <p>初年度の基準を上回る。</p> <p>※計画初年度においては、数値目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。</p> <p>(評価方法)</p> <p>毎年の任免状況の通報・障がいのある職員に対してのアンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障がい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部長を選任し、全庁的に取組を推進する。(令和2年4月1日に選任予定)</p> <p>○障がいのある職員を適切に支援するため、障害者職業生活相談員を配置する。</p> <p>○教育総務課及び障がい者を雇用している部署で構成す</p>

	<p>る「障がい者雇用対策チーム」を設置し、市長部局とも連携を図っていく。</p> <p>○「障がい者雇用対策チーム」については、本計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱い、年1回以上の会議等を開催し、取組へ反映する。</p> <p>○令和2年度中に組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（北海道労働局、稚内公共職業安定所、障害者就労支援事業所）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有するとともに障がいのある職員に対して周知する。</p>
(2)人材面	<p>○障がいのある職員が配属されている部署の職員のほか、共に働く職員を対象として、隔年で障がいに関する理解促進のための研修等を開催し、知識・経験の習得に努める。</p>
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障がいのある職員からの意見・要望や、今後採用する障がいのある職員に求める能力等を整理するため、年1回以上、各職場に対するヒアリング等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○障がいのある職員一人一人の障がい特性や能力、希望等を把握したうえで、業務の適切なマッチングができているかを点検し、必要に応じて改善を図る。</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	
(1)職務環境	<p>○新規に採用した障がいのある職員については、面談等により、継続的な配慮を把握し、必要な措置を講じる。</p>
(2)募集・採用	<p>○障がいのある学生のインターンシップの受入れを積極的に行うほか、特別支援学校や就労移行支援事業所と連携し、職場実習等を実施するよう努める。</p> <p>○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関のみの受入れを実施する</li> </ul>
(3)働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇や、特別休暇の利用を促進す</p>

		る。
(4) キャリア形成		<p>○会計年度任用職員について、任期の終了が近づいた時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p> <p>○本人の希望を踏まえつつ、将来に役立つような研修を実施する。</p>
(5) その他の人事管理		<p>○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、就労支援機関と障がい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。</p>
4. その他		
		<p>○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への発注等を通じて、障がい者活躍の場の拡大を推進する。</p>