

障害者活躍推進計画

機関名	八幡市教育委員会
任命権者	八幡市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
八幡市教育委員会における障害者雇用に関する課題	八幡市教育委員会においては、令和元年度まで、法定雇用率を達成しているが、今後、障害者である職員の退職や異動、雇用率の引き上げ等により達成できないことが考えられる。 また、正規職員については、市長部局からの出向によるもので、直接、募集・採用は行っていない。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：3.14% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理
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タイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者は、市長部局で選任された者とし、今後、必要に応じて選任するものとする。
	○今後、在籍する雇用障害者数が増えた場合等、必要に応じて障害者職業生活相談員を選任するとともに、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、京都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。
	○面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。
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や、今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、勤務の選定及び創出に応じて検討を行う。
	○新規採用又は異動等において、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
	○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、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。

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	○新規に採用した障害者については、面談等により必要な配慮等を把握し、必要な措置を検討する。
	○職員が中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）になった場合には、面談等により必要な配慮等を把握し、必要な措置を検討する。
	○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重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○障害者の募集に際しては、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める。
	○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <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、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみ受入れを実施する。
(3)働き方	○年休や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)その他の人事管理	○必要に応じて面談等を実施し、状況把握・体調配慮を行う。
	○障害特性に応じた配慮等の措置について検討を行う。
	○中途障害者について、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等を検討する。
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。