

障害者活躍推進計画

| | |
|------------------------|---|
| 機関名 | 姫路市教育委員会 |
| 任命権者 | 姫路市教育委員会 |
| 計画期間 | 令和4年4月1日から令和9年3月31日（5年間） |
| 障害者雇用に関する課題 | 令和3年6月1日時点における姫路市教育委員会の実雇用率は2.41%である。当教委においては、令和2年から事務補助を業務とする会計年度任用職員として、障害者の採用を継続的に行うなど、積極的な雇用及び採用後に職員が活躍しやすい職場づくりに努めている。しかしながら、目標とする雇用率を達成しそれを堅持するには、一層の体制整備や取組が必要である。 |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | 【実雇用率】2.5%以上（ただし、各年6月1日時点での法定雇用率以上とする。） （参考）令和3年6月1日時点の実雇用率：2.41% |
| 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、人事記録等を元に、前年度採用者の定着状況を把握・管理。また、採用後に職場訪問を行い、執務環境や体調面について聞き取りを行う。 |
| ③満足度、ワークエンゲージメントに関する目標 | 能力行動評価における自己評価の平均点が50点以上（全職員対象） （参考）令和3年度前期：平均52点（本市全職員） （評価方法）人事評価での能力行動評価の自己評価において把握・管理。 |
| ④キャリア形成に関する目標 | 障害ある職員に対して所属長による職務のマッチング及びキャリア形成に関するヒアリングの実施 （評価方法）毎年、上司による現在の職務についての選定及びマッチングを実施するとともに、キャリア形成について協議を行う。 |
| 取組内容 | |
| 1 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| （1）組織面 | 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 |
| （2）人材面 | 障害者職業生活相談員に選任された者に対し、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 |
| 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の能力や希望等について、面談や自己申告等を踏まえ、職務の選定等について年1回検討を行う ○本人からの申し出等に加え、新規採用年時に面談を行い、職員の持 |

| | |
|---------------------------|---|
| | つ障害と業務のマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。 |
| 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 | ○障害のある職員からの要望を踏まえ、対応策を検討し、必要な措置を講じる。なお、措置を講じるにあたっては、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 | ○採用試験の実施にあたっては、受験生からの障害を理由とする要望について、合理的かつ他の受験生との均衡を考慮したうえで、必要な配慮を行う。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、また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。 ・介助員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の受け入れを実施する。 |
| (3) 働き方 | ○障害特性に配慮し、テレワークや時差出勤等の多様な働き方を検討する。 |
| (4) キャリア形成 | ○本市の人材育成基本方針を踏まえつつ、職員の持つ障害に配慮し、定期的なジョブローテーションを行いキャリア形成に努める。 ○障害の特性に応じた要望・希望も踏まえつつ、研修の受講について支援する。 |
| (5) その他の人事管理 | ○本人や周囲からの要望等を踏まえ、必用に応じ所属長及び人事課は面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○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組みを行う。 |
| 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。 ○総合評価落札方式による制限付一般競争入札において、「法定雇用人員を超えて雇用し、又は法定雇用義務は無いが雇用している」企業に対し加点する。 |