

洲本市教育委員会障害者活躍推進計画（第２期）

機関名	洲本市教育委員会
任命権者	洲本市教育長
計画期間	令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間） なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
洲本市教育委員会における障害者雇用に関する課題	令和６年６月１日現在では、実雇用率は法定雇用率を満たしていないものの、法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数が０人であることから、法定雇用率を達成している。今後は実雇用率でも法定雇用率を満たすことが求められている。 また、障害を有する職員が、障害特性や個性に応じた能力を最大限発揮し、活躍するために、全ての職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが必要である。
目標	
①採用に関する目標	教育委員会職員は、会計年度任用職員を除いて市長部局からの出向職員で構成されており、独自の職員募集・採用を行っていないが、市長部局と連携しながら、法定雇用率を満たすことを目標とする。 【障害者雇用率】 現状 ２．６７％ （令和６年６月１日現在） 【目標】 各年度法定雇用率以上 （各年度６月１日時点）
②定着に関する目標	職員の離職を生じさせないこと。
取組内容	
１．障害者の活躍を推進する体制整備	
①組織体制の整備	・「障害者雇用推進者」の選任 障害者の雇用の促進と継続を図るため、教育総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、事務局内の取組を推進する。
②相談体制の整備	・「障害者職業生活相談員」との連携 市長部局で配置する「障害者職業生活相談員」とも連携をとりながら、障害者の職業生活全般についての相談・指導を行う。 ・庁内相談窓口の設置 障害を有する職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を教育総務課に設置し、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、市で配置する産業医とも連携を図る。
③外部の関係機関との連携	・外部の関係機関（兵庫労働局、洲本公共職業安定所、淡路障害者就業・生活支援センター等）との連携体制を市長部局ともども構築するとともに、障害を有する職員に対して相談先を周知し、活用の促進に努める。
④人材育成	・研修等の実施

	・ 障害者が配置されている部署の職員を中心に、兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を促進する。 ・ 市職員を対象とした、障害に関する理解促進・啓発のための研修受講を促進する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
①定期的な面談等の実施	・ 組織内において、定期的に面談等を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかなどの点検を行い、必要に応じて市長部局に報告を行う。
3. 職場環境の整備	
①職務環境	・ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に基づき適切な対応に努める。
②管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供	・ 所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて合理的配慮の提供を行う。
4. 職員の採用・育成等	
①募集・採用	・ ホームページへの会計年度任用職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティの確保を図り、障害者が必要な情報を得られるよう対応に努める。 ・ 会計年度任用職員の採用選考にあたり、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定の工夫に努める。
②キャリア形成	・ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練への受講を促進する。
5. 優先調達等	
①優先調達	・ 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の趣旨に鑑み、障害者就労施設等への物品の購入及び役務の発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。
6. 周知・公表	
① 周知・公表	・ 策定又は改定を行った計画は、組織全体で持続的・継続的に障害者の活躍を推進するため、庁内 LAN への掲載等により、職員に対して本計画の内容を周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で周知・公表する。 - また、数値目標の達成状況及び計画に基づく取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表する。
7. その他	
その他	・ 各関係法律等に基づき、障害者の活躍の場を拡大できるよう、適切な支援、配慮に努める。