

八幡浜市教育委員会障がい者活躍推進計画

機関名	八幡浜市教育委員会
任命権者	八幡浜市教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
八幡浜市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	八幡浜市教育委員会においては、平成30年において、過去に行った障がい者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和6年6月1日時点では法定雇用率を達成するに至った。 採用・定着状況とともに概ね順調に進んでいると考えているが、採用した障がい者である職員の活躍のために、同一の職場に長期に定着するだけでなく、その障がい特性や個性に応じた能力を発揮できるよう、更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目標とする。 令和6年6月1日時点の実雇用率：3.31% （参考）令和2年6月1日時点の実雇用率：1.52% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職者を生じさせない。 （評価方法）毎年度末、人事記録やアンケート等を元に、当該年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。
③キャリア形成に関する目標	【障がい者が担当する職務の拡大】 本人の能力や適性を把握し、過度に負担とならない範囲で、任せる業務の拡大を図り、仕事へのモチベーションを高める。また、一定年数経過後は本人と相談のうえ勤務先の異動を行うなど、多様な業務経験を通して活躍の場の拡大を図る。 （評価方法）毎年度、人事評価記録を元に把握・進捗管理。
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	○障がい者雇用推進者として教育委員会内の担当者（人事関係の職に2年以上従事した経験のあるもの）を選任する。 ○役割分担においては、人事異動等により変更が生じるため、市長部局と連携し定期的に更新を行う。
(2)人材面	○障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、愛媛労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障

		がい者雇用対策課又は愛媛労働局が開催する「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障がい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。 ○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
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	○新規に採用した障がい者については定期的に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。 ○措置を講じるに当たっては、障がい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	○労働局や就労支援機関が実施している就業説明会等に積極的に参加し、広く人材を募集する。 ○就業への不安を軽減するため、必要に応じて職場体験を実施する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。 ・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の受入れを実施する。
	(3)働き方	○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 ○テレワーク勤務や時差出勤、短時間勤務制度などを活用し、障がい特性にあった働き方を選択できるよう整備する。
	(4)キャリア形成	○定期的な面談を通して、本人の適性や希望する業務内容を把握し、必要に応じて職場と調整を行い、活躍の場の拡大を図る。
4. その他		
		○障がい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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 ○必要に応じて、随時面談を実施しながら、状況把握・体調配慮を行う。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となったものをいう。）について、市長部局と連携し円滑な職場復帰のために必要な職場環境や通院への配慮、働き方等の取組を進める。