

第 1 次 障 害 者 活 躍 推 進 計 画

(計画期間:令和2年4月1日～令和7年3月31日)

令 和 2 年 4 月 策 定
令 和 4 年 6 月 改 正

米子市教育委員会

障害者活躍推進計画

機関名	米子市教育委員会
任命権者	米子市教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
米子市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>米子市教育委員会においては、職員定数46人程度の他の行政機関と比べて大きくない規模の組織であり、職員の採用及び人事異動等の事務は市長部局において実施している。</p> <p>市長部局との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っており、令和元年6月1日時点においては法定雇用率を達成しているが、障がい者の受入れに係る組織的な体制整備等は特段行ってこなかった。</p> <p>しかしながら、障がい者の社会参画がより一層進む中で、市長部局をはじめとする他機関からの出向により障がいのある職員が在籍する機会は、今後、増加することが想定される。</p> <p>障がいのある職員が活躍できる組織づくりのためには、障がい者と職場で関わる機会が少ない職員の障がい者雇用に関する理解の促進と、受け入れ体制整備・環境整備が重要となる。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点）</p> <p>（各年度）市長部局と合算して、当該年6月1日時点の法定雇用率を達成すること</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：米子市2.54%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。</p>
②定着に関する目標	<p>職場環境等を理由とする離職者を極力生じさせないこと</p> <p>（評価方法）前年度採用者の定着者数</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こども政策課長を選任する。</p> <p>○市長部局と連携して、組織内の人的サポート体制を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関と連携体制を構築し、各々の役割分担を整理した上、関係者間でこれらを共有する。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、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、鳥取労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○職員に対して、厚生労働省障害者雇用対策課又は鳥取労働局が開催する「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、参加を募る。</p> <p>○職員に対して、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を受講させる。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○市長部局と連携して、現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内におけるアンケート等を実施、活用し、職務の選定及び創出について検討を行う。</p>

	○市長部局と連携して、組織内において、本人の希望に応じて面談を行い、障がいのある職員と業務の適切なマッチングの状況について点検を行い、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	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、働きやすい環境整備を検討する。 ○障がいのある職員からの要望を踏まえ、各自の特性に対応した就労支援機器の購入を検討する。 ○新規に採用した障がいのある職員については定期的な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。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、合理的な配慮の範囲で適切に実施する。
(2) 働き方	○時間単位の年次有給休暇や療養休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(3) 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が受講できるよう配慮する。
(4) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の取組を行う。 ○市長部局と連携して、中途障がい職員（在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方の設定等の取組を行う。
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等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積極的な発注等を通じて、地域における障がい者の活躍の場の拡大を推進する。