

教第16号議案

障害者活躍推進計画の策定について

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に基づき、障害者活躍推進計画を次のように策定する。

令和2年7月6日提出

神戸市教育委員会事務局

事務局長 長谷川 達也

障害者雇用について

1. 障害者活躍推進計画の作成について

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正（令和2年4月1日施行）
⇒同法第7条の3「国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。」

※計画において定めるべき内容（同第7条の3第2項）

- ① 計画期間
- ② 取組の実施により達成しようとする目標
- ③ 取組の内容及びその実施時期

2. 法定障害者雇用率について

○平成30年4月1日～

国、地方公共団体：2.5% 都道府県等の教育委員会：2.4%
（民間企業：2.2%）

神戸市の実雇用率：2.53%（令和元年6月1日時点）

○令和3年4月1日～

国、地方公共団体：2.6% 都道府県等の教育委員会：2.5%
（民間企業：2.3%）

神戸市の目標値：2.6%（令和3年6月1日時点）

障害者活躍推進計画(案)

機関名	神戸市教育委員会
任命権者	神戸市教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
神戸市教育委員会における障害者雇用に関する課題	神戸市教育委員会においては、令和元年における市長部局との合計（特例認定）での障害者雇用率が法定雇用率を充足しているが、令和3年4月より経過措置による読み替え規定が廃止され法定雇用率が2.5%から2.6%になることから、今まで以上に積極的な採用活動及び障害者である職員の定着が重要となる。
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（令和3年6月1日時点）2.60%</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.53%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年の人事異動のタイミングで、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。</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】</p> <p>教員育成指標及び人事異動方針に基づき、昇格・昇任及び異動等を行うことになるため、障害特性に応じた合理的配慮を個別に行い、原則全所属を職域として配置を検討する。</p> <p>（評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害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総務部教職員人事担当課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、兵庫労働局、公共職業安定所、専門家、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等によって変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>

	(2) 人材面	○障害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、兵庫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。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○意向調査及び面談の機会等を活用し、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、必要に応じて業務の検討を行う。
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	○基礎的環境整備として、学校園については、障害者の有無や利用状況を踏まえて多目的トイレやエレベーター、スロープ等の設置を進める。 ○意向調査や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	○教育実習の中で障害を持つ学生の受け入れを行うにあたり、十分に配慮を行う。 ○採用選考に当たり、障害を持つ受験生からの要望を踏まえ、面接試験において手話通訳者を配置するなど、障害特性に配慮した選考方法の工夫を行い、障害者の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。 ・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の受入れを実施する。
	(3) 働き方	○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、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。
	(4) キャリア形成	○市長部局からの出向職員については、本人の希望等を踏まえつつ、人材育成基本計画に基づいた研修制度において、①OJT ② Off JT ③自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、能力開発を行う。 ○学校園教職員については、教員育成指標に基づき、成長段階に応じ教員資質の向上を図っていく。

	(5) その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>○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、在職中に障害が判明した者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な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を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他		
		<p>○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。</p>