

障害者活躍推進計画

| | |
|------------------------|--|
| 機関名 | 蕨市教育委員会 |
| 任命権者 | 蕨市教育委員会 |
| 計画期間 | 令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間） |
| 蕨市教育委員会における障害者雇用に関する課題 | 蕨市教育委員会においては、令和7年6月1日において、法定雇用率に基づいて算出される法定雇用障害者数が2人のところ、雇用障害者数が2.5人と達成している。 採用・定着状況ともに概ね順調と考えている。障害者である職員の活躍に向けて、採用及び研修を担当する市長部局との連携を図りながら、体制整備や各種取組をより推進しようと、本計画を定めることとする。 |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | 【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率と同等以上とする （参考）令和7年6月1日時点の実雇用率：3.13% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 ※採用は、市長部局にて行っているため、市に準ずる。 |
| 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、人事記録を元に把握・進捗管理。 |
| ③ 満足度に関する目標 | 【満足度の全体評価】前年度を下回らない （参考）令和7年3月時点の満足度：100% （評価方法）毎年3月1日時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。 |
| ④ キャリア形成に関する目標 | 【障害者が担当する職務の拡大】 実雇用率が法定雇用率以上となるよう新たな職域を開拓する （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。 |
| 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教育部教育総務課長を選任する（令和6年4月1日に選任済）。 ○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。 ○市長部局並びに組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、埼玉労働局、川口公共職業安定所、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。 |

| | |
|----------------------------|--|
| | ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、必要に応じて更新を行う。 |
| 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や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、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。 ○新規採用又は部署異動の際やその他定期的な面談等を通じて、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 | ○障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する。 ○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○新規に採用した障害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。 ○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 | ※採用は、市長部局にて行っているため、市に準ずる。 ○一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における就労支援機関の職員等の同席を認める、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。 ○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 | ○時間単位の年次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 | ○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を実施する。 |
| (5) 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>○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> |