第2期新居浜市教育委員会障がい者活躍推進計画

144.5	70. (
機	関名 	新居浜市教育委員会	
任命権者		新居浜市教育委員会	
計画期間		令和7年4月1日~令和12年3月31日(5年間)	
新居浜市教育委員		新居浜市教育委員会における令和6年度の障害者雇用の実雇用率は3.1	
会における障害者		4%と法定雇用率2.8%を上回っている(市長部局、教育委員会事務	
雇用	用に関する課題	局、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事	
		務局合算)。採用・定着状況とも概ね順調と考えているが、障がいのある	
		職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。	
目標			
1	采用に関する目	【実雇用率】法定雇用率以上の障害者雇用を継続する。	
標		(評価方法)毎年の任免状況通報により把握・進捗管理	
②定着に関する目		不本意な離職者を極力生じさせない。	
標		(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、人事課記録を元に、前	
		年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。	
③満足度、ワー		【ワーク・エンゲージメント】前年度の基準を上回る。	
ク・エンゲージメ		(評価方法)在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査等を	
ン	トに関する目標	実施し、把握・進捗管理を行う。	
④キャリア形成に		【障がい者が担当する職務の拡大】	
関する目標		障がい特性に配慮した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 障がい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社会教育課長を選任する。	
		○市長事務部局とも連携を取りながら、必要に応じて、組織内の人的サ	
		ポート体制を整備する。	
		○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、定期的に更新を行う。	
	(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、愛媛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。	
		○障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障	
		害者雇用対策課又は愛媛労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサ	
		ポート養成講座」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	2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○障害のある職員から従来の業務遂行が困難との相談があった場合は、負	
		担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。	

3	3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人材管理		
	(1) 職務環	○基礎的環境整備として、障がいのある職員の要望を踏まえ、就労支援機	
	境	器の購入等の環境整備を検討する。	
		○半期ごとに実施している人事評価の面談及び人事課の面談の際、障がい	
		のある職員に対しては、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、措置を講じるにあたっては、障がいのある職員からの要望を踏ま	
		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・	○正規職員については、市長事務部局で募集・採用を行っているが、会計	
	採用	年度任用職員を教育委員会で募集・採用する際は、次の事項に留意する。	
		①採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮し	
		た選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度	
		障がい者の積極的な採用に努める。	
		②募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。	
		・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。	
		・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。	
	(3)働き方	○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利 	
		用を促進する。	
	(4) キャリ	○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。	
	ア形成		
	(5) その他 - L 本 知	〇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。	
	の人事管理	○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介	
		助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を検討する。	
		○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者)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、	
		働き方等の取組を進める。	
		○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、就党主授機関策と際がい特性等についての情報を共有し、適切な	
		により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な	
4	 その他	支援や配慮を講じる。	
-	· C V) IB	○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	
		○国等による障害有就力施設等が500初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、障がい者の活躍の場の拡	
		に基づく障害有机力施設等への光圧等を通じて、障がい有の活躍の場の拡 大を推進する。	
		八 4]圧圧 7 つ 0	