

釜石市障がい者活躍推進計画

機 関 名	釜石市、釜石市教育委員会
任命権者	釜石市長、釜石市教育委員会教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）とするが、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行うこととする。
目 的	定雇用率の達成と維持を目指すとともに、障がいがある職員が定着し、能力を有効に発揮し活躍し続けることができる職場環境づくりを進めていくことを目的とする。
釜石市における障がい者雇用に関する課題	<p>釜石市においては、実雇用の算定において特例認定（市長村長部局及び教育委員会の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、教育委員会に勤務する職員を市町村部局に勤務する職員とみなし、教育委員会を市長村長部局とみなす）を受けて、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。</p> <p>釜石市及び釜石市教育委員会を合算した令和元年度の法定雇用率が未達成であるため、令和元年～令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、障がい者対象の採用活動を積極的に行っているところである。</p>
目 標	
採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日現在）</p> <p>釜石市及び釜石市教育委員会事務局で合算した法定雇用率を達成し、かつ各年度において法定雇用率を維持することを目標とする。</p> <p>（参考）</p> <p>令和元年6月1日時点の実雇用率 2.1%（法定雇用率 2.5%）</p> <p>【評価方法】</p> <p>毎年の任免状況通報により把握し、進捗管理を行う。</p>
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】</p> <p>毎年の任免状況通報や人事記録を元に定着状況を把握する。</p>
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	<p>○障害者雇用推進者として総務企画部長を選任し全庁的な取り組みを推進する。（市長部局）</p> <p>○障害者雇用推進者として教育部長を選任し全庁的な取り組みを</p>

	<p>推進する。(教育委員会部局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員として総務企画部総務課長を選任する。 (市長部局) ○障害者職業生活相談員として教育委員会事務局総務課長を選任する。(教育委員会部局) ○障害者職業生活相談員に選任されたもの(選任予定の者を含む)は、適切な支援を実施するため障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する。 ○障害者職業生活相談員及び市総務課人事担当者等が相談窓口となり、障がいがある職員の希望により面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○必要に応じ、取組状況の把握及び検証、並びに障がいのある職員からのアンケートを実施し、障がい者の雇用及び活躍推進の取組内容に反映させる。
<p>2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・マッチング</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○障がいがある職員から相談があった場合は、障害者職業生活相談員及び市総務課職員係等と面談を行い、負担なく遂行できる職務の選定を検討するなど、適切な対応を行う。 ○人事異動にあたっては、本人の希望を踏まえ、業務との適切なマッチングを行う。 ○在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員については、必要な職場環境の整備状況、障がいの程度等を考慮し職務の選定を行う。
<p>3 障がい者の活躍を推進するための環境整備、人事管理</p>	<p>【職務環境】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障がいの特性に配慮した職場環境について、過剰な負担とならない範囲で適切な整備を実施する。 <p>【募集・採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障がい特性に配慮した選考や受験者からの要望を踏まえた配慮(点字やパソコン、拡大読書器や拡大鏡の使用や、面接時の就労支援機関の職員等の同席を認めることなど)を行う。 ○バリアフリーの会場を選定する。 ○障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、全ての障がい者の積極的な採用に努める。

	<p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がい者を排除し、また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。
4 その他	<p>○障害のある職員に限らず、全ての職員が各種休暇を柔軟に活用し、個々の状況に応じた働き方を促進する。</p> <p>○本人の設定した目標や経験に応じた業務分担や職務選定を検討し、支援する。</p> <p>○本人の希望等を踏まえつつ、スキルアップのための実務研修等の受講を促進する。</p> <p>○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大を推進する。</p>