

熊本市教育委員会障がい者活躍推進計画

| 機関名 | 熊本市教育委員会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------|---------|------|---------|------|----|---------|-------|-------|------|------|------|--------|-------|-------|-------|------|------|--------------|-------|-------|-------|------|------|----------------|-------|-------|-------|------|------|--------------------|-------|-------|-------|------|------|
| 任命権者 | 熊本市教育委員会 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計画期間 | 令和2年(2020年)4月1日～令和5年(2023年)3月31日(3年間) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 周知・公表 | 計画は教育委員会内の掲示板で職員へ周知し、本市のホームページなどにおいて掲載。実施状況についても適時に周知・公表。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 熊本市教育委員会における障がい者雇用に関する課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用率の未達成(令和元年6月1日現在 2.31%) ・ 障がい者の教員志望者及び採用者の増 ・ 障がい者が活躍できる職場の確保及び業務内容の検討 ・ 障がい者の雇用に関する満足度 ・ 障がい者の勤務場所等の環境整備等 <p>職場等の満足度に関するアンケート調査結果【教育委員会】(令和2年4月)</p> <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <caption>職場等の満足度に関するアンケート調査結果【教育委員会】(令和2年4月)</caption> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>満足</th> <th>やや満足</th> <th>どちらでもない</th> <th>やや不満</th> <th>不満</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>現在の仕事内容</td> <td>46.2%</td> <td>53.8%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>現在の業務量</td> <td>23.1%</td> <td>53.8%</td> <td>23.1%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>物理的な作業環境について</td> <td>23.1%</td> <td>46.2%</td> <td>23.1%</td> <td>7.7%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>相談体制等の職場環境について</td> <td>53.8%</td> <td>23.1%</td> <td>23.1%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>勤務するうえでの障害への配慮について</td> <td>46.2%</td> <td>23.1%</td> <td>23.1%</td> <td>7.7%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table> | 項目 | 満足 | やや満足 | どちらでもない | やや不満 | 不満 | 現在の仕事内容 | 46.2% | 53.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 現在の業務量 | 23.1% | 53.8% | 23.1% | 0.0% | 0.0% | 物理的な作業環境について | 23.1% | 46.2% | 23.1% | 7.7% | 0.0% | 相談体制等の職場環境について | 53.8% | 23.1% | 23.1% | 0.0% | 0.0% | 勤務するうえでの障害への配慮について | 46.2% | 23.1% | 23.1% | 7.7% | 0.0% |
| 項目 | 満足 | やや満足 | どちらでもない | やや不満 | 不満 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の仕事内容 | 46.2% | 53.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の業務量 | 23.1% | 53.8% | 23.1% | 0.0% | 0.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 物理的な作業環境について | 23.1% | 46.2% | 23.1% | 7.7% | 0.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 相談体制等の職場環境について | 53.8% | 23.1% | 23.1% | 0.0% | 0.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 勤務するうえでの障害への配慮について | 46.2% | 23.1% | 23.1% | 7.7% | 0.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ①採用に関する目標 | <p>【障害者雇用率】 計画期間の各年の6月1日現在の実雇用率を法定雇用率以上とする。 (令和元年法定雇用率2.4%、令和3年法定雇用率2.5%) (参考:令和元年6月1日時点 2.31%、令和元年法定雇用率2.4%) (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>【障がい者の採用数】 計画期間の各年の6月1日現在の雇用者数を前年の数以上とする。 (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>【定着率】 前年度に雇用した障がいのある職員の6ヶ月、年度末時点での定着率が前年を上回る。 ※初年度は障がいのある職員の定着状況を把握。</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 | <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として教育政策課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員を選任する(令和元年12月5日に選任済)。 ○令和2年度に、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を取り扱う。 ○役割分担及び各種相談先については、障がいのある職員に周知し、人事異動等により変 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| | | 更が生じるため定期的に更新を行い、更新を行った際は改めて周知する。 |
| (2) 人材面 | | <p>○障害者雇用推進チームに選任された者について、熊本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>○全職員に対し（特に障がいのある職員が配属されている部署を中心に）、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は熊本労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や障がい保健福祉課が主催する「障がい者サポーター研修会」の受講案内を行い、参加を募る。</p> |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | | |
| | | <p>○新たに採用する職員の特性や希望を把握するため、採用前の段階で面談を行い、業務との適切なマッチングを図る。</p> <p>○採用後は職員アンケートや自己申告制度を通じて職員の特性や希望を把握し、業務との適切なマッチングを図る。</p> <p>○所属の意向や職員の能力、希望を踏まえ職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○職員の能力や希望を踏まえ、組織内アンケート等を活用し、障がいのある職員の能力が発揮できる職務の選定及び創出について検討を行う。</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 | | |
| (1) 職務環境 | | <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、勤務先（特に該当職員が職務に就く主な執務室）での動線やレイアウト変更、段差の解消、必要な物品の購入等、過重な負担にならない範囲で適切に対応を行う。</p> <p>○職員一人ひとりが、障がいのある職員や障がい特性に関する正しい知識を修得し、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、必要な研修及び啓発を行う。</p> <p>○障がいのある職員を雇用している所属の取り組みを障害種別ごとに情報収集し、教育委員会内で共有することによって、新たに障がい者を雇用する所属で支援等方法について学ぶ資料とする。</p> |
| (2) 募集・採用 | | <p>○希望に応じて障がい学生の実習受け入れや採用決定前の事前実習制度導入の検討などを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を行う。</p> <p>○採用選考にあたり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、特に知的障がい者、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。</p> <p>○採用選考にあたり、障がいのある受験者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者・要約筆記者の配置や就労支援機関の職員等の同席を認めるなど障がい特性への配慮を行う。</p> <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。 ・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 | | <p>○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し生活と仕事の調和を図る。</p> <p>○障がいのある職員の個々の状況や業務内容等に応じて、在宅勤務や勤務時間の繰り上げ繰り下げを活用するなど、多様で柔軟な働きやすい勤務環境を整備する。</p> |
| (4) キャリア形成 | | <p>○所属の意向や職員の能力、希望を踏まえ新たな職場の選定及び創出を検討する。</p> <p>○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種</p> |

| | | |
|--------|--------------|---|
| | | <p>で求められる技能等も踏まえた職務選定を検討する。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等の教育訓練への参加を促す。</p> |
| | (5) その他の人事管理 | <p>○必要に応じて随時面談を実施して状況の把握や体調面の配慮を行うとともに、面接記録を作成する。</p> <p>○本人からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等を行う。</p> <p>○在職中に疾病・事故等により障がいを負った職員について、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> |
| 4. その他 | | |
| | | <p>○市長事務局において、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き、「熊本市における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を毎年度策定しており、障害者就労施設等からの物品および役務の調達の一層の推進を図るため、教育委員会においても施設等への発注等を通じて、障がいのある方の活躍の場の拡大を推進する。</p> |