

# 瑞穂市教育委員会 障害者活躍推進計画



SDGs : 持続可能な開発目標

《目標8》



《ターゲット 8.5》

2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。

令和8年3月

機 関 名	瑞穂市教育委員会												
任命権者	瑞穂市教育委員会												
計画期間	令和8年4月1日～令和11年3月31日（3年間）												
瑞穂市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>瑞穂市教育委員会においては、瑞穂市（市長部局）との合算による障害者任免状況通報の特例認定を受けており、令和7年6月1日現在では、法定雇用率を達成している。</p> <p>今後、法定雇用率の引き上げが予定されていることから、引き続き達成するためには、各課の理解と協力のもと、障がい者である職員が活躍するための体制整備等に積極的に取り組む必要がある。</p>												
目 標													
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】  <u>各年度において、各年6月1日時点の法定雇用率を達成する。</u>  ※特例認定を受けており、瑞穂市教育委員会と瑞穂市（市長部局）との合算。  ※法定雇用率は、令和8年7月1日から3.0%に引き上げとなる。</p> <p>（評価方法）毎年6月1日の障害者任免状況通報により把握・進捗管理する。</p> <p>（参考）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>令和5</th> <th>令和6</th> <th>令和7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本市実雇用率</td> <td>2.65%</td> <td>3.57%</td> <td>3.3%</td> </tr> <tr> <td>法定雇用率</td> <td>2.6%</td> <td>2.8%</td> <td>2.8%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	令和5	令和6	令和7	本市実雇用率	2.65%	3.57%	3.3%	法定雇用率	2.6%	2.8%	2.8%
年度	令和5	令和6	令和7										
本市実雇用率	2.65%	3.57%	3.3%										
法定雇用率	2.6%	2.8%	2.8%										
②定着に関する目標	<p>障がいのある職員が不安なく働ける職場環境整備並びに障害者差別の禁止及び合理的配慮に努め、不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）毎年6月1日の障害者任免状況通報により、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。</p>												
③働く上での満足度に関する目標	<p>職場における作業管理（物理的側面）、相談環境等（心理的側面）それぞれの満足度を90%以上とする。</p> <p>（評価方法）毎年6月1日の障害者任免状況通報の時期に合わせ、障がいのある職員を対象としたアンケートの実施により、満足度の推移を確認する。</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"> <li>○障害者雇用推進者として、教育委員会事務局長を選任する。</li> <li>○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、健康管理医及び所属長（支援担当者））を整備するとともに、職員へグループウェア等によって周知する。</li> <li>○組織外の関係機関（岐阜労働局、岐阜公共職業安定所等）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、関係者間で情報共有する。</li> <li>○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。</li> </ul>												
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者で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」等の受講案内を行い、参加を募る。</li> </ul>												

<b>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	<p>○現に勤務する障がい者である職員や今後採用される障がい者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用時、人事評価面接時等に面談を行い、障がい者である職員と業務の適切なマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
<b>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1)職務環境	<p>○基礎的環境整備として、障がい者の利用しやすい環境に配慮した設備のほか、障がい者の要望を踏まえた環境整備を検討する。</p> <p>○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○新規に採用した障がい者である職員については、定期的な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、障がい者で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。</p>
(2)募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、瑞穂市(市長部局)とも連携し協議した上で、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用に努める。 また、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検討する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、厚生労働省が示す「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえて対応し、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・「自力で通勤できること」といった条件を設定する。</li> <li>・「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>
(3)働き方	<p>○柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○年次有給休暇等の各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)その他の人事管理	<p>○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調への配慮を行う。</p> <p>○障がい者である職員が希望する場合には、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>
<b>4. その他</b>	
	<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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○「瑞穂市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、これまでの実績に限ることなく、その内容や調達先施設等を広げるなど、目標金額を達成するため、現状を踏まえ全庁的に取り組む。</p>