

障 害 者 活 躍 推 進 計 画

| | |
|----------------------------|--|
| 機関名 | 美濃市教育委員会 |
| 任命権者 | 美濃市教育委員会 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間） |
| 美濃市教育委員会における障害者雇用に関する課題 | <p>美濃市教育委員会は、事務局の正規職員総数が20名程度で市長部局からの出向者で構成されている小規模な機関である。</p> <p>現時点では、障害者がいないため、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p> |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | <p>特例認定による令和6年6月1日時点の実雇用率を2.60%（法定雇用率）以上とする。</p> <p>（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>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（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、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p> |
| 取組内容 | |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | <p>市長部局と連携し、下記の取組みを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として秘書課長を選任する。 ○障害者である職員の相談窓口を設定し、みのポータル掲示板等により周知する。 ○障害者職業生活相談員を選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | <ul style="list-style-type: none"> ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのか確認を行い、必要に応じて検討を行う。 ○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、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. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を確認することとし、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。 ○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。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・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。 |

| | |
|--------|--|
| | <ul style="list-style-type: none">・「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 | ○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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 |