

第2次南あわじ市教育委員会障害者活躍推進計画

令和7年4月1日策定

機 関 名	南あわじ市教育委員会													
任 命 権 者	南あわじ市教育長													
計 画 期 間	令和7年4月1日～令和12年3月31日													
障害者雇用に関する課題														
障害を持つ職員が障害の特性や個性に応じた能力を最大限に発揮することができ、働きやすく、やりがいをもって仕事に取り組める職場とするため、すべての職員に対して障害への理解を推進するとともに、設備等の充実、相談体制の向上に取り組むことが必要です。														
計画における数値目標														
採用に関する 目 標 (法定雇用率)	教育委員会は、会計年度任用職員を除いて独自の職員募集・採用を行っておらず、市長部局からの出向職員で構成されています。法定雇用率の算定においては、教育委員会と市長部局を合算して雇用率を算定する特例認定を受けているため、合算後の数値を目標としています。令和6年6月1日時点の法定雇用率は2.71%です。法定雇用率の段階的引き上げを踏まえて毎年度の目標を設定しました。 <table><tr><td>令和7年度</td><td>令和8年度</td><td>令和9年度</td><td>令和10年度</td><td>令和11年度</td></tr><tr><td>2.80%</td><td>2.80%</td><td>3.00%</td><td>3.00%</td><td>3.00%</td></tr></table>				令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	2.80%	2.80%	3.00%	3.00%	3.00%
令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度										
2.80%	2.80%	3.00%	3.00%	3.00%										
定着に関する 目 標	障害を理由とした不本意な離職者を生じさせないよう、柔軟な働き方ができる職場づくりに取り組みます。													
障害者職業 生活相談員 の増員	5人以上の障害者を雇用する事業所は、職業生活相談員を選任し、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせる必要があります。前回の計画期間中、認定講習の受講により2名の相談員を育成しており、今回の計画においても相談員数の増員に取り組めます。 <table><tr><td>令和7年度</td><td>令和8年度</td><td>令和9年度</td><td>令和10年度</td><td>令和11年度</td></tr><tr><td>3人</td><td>3人</td><td>3人</td><td>4人</td><td>4人</td></tr></table>				令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	3人	3人	3人	4人	4人
令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度										
3人	3人	3人	4人	4人										

障害者の活躍を推進する体制整備	
組 織 面	教育総務課長を「障害者雇用推進者」に選任し、障害者の雇用の促進と継続のための取り組みを推進します。 市長部局と合同による「障害者雇用推進チーム」を引き続き編成し、障害者職業生活相談員をはじめ、各部門からそれぞれ職員を選任するとともに、障害者である職員など幅広く参画を求め、障害者である職員が活躍できる職場環境の整備を推進します。 教育委員会内に障害者職業生活相談員を配置し、障害者である職員本人や職場で支援にあたる管理監督者等からの相談等に応じる体制を整えます。また、相談者の意向を踏まえた上で、必要に応じて市で配置する産業医とも連携を図ります。
人 材 面	障害者職業生活相談員資格認定講習や職場適用援助者（ジョブコーチ）等の受講を促し、有資格者を増員させることで障害を持つ職員が相談しやすい職場づくりに取り組みます。またグループウェアを通じて障害に関する基礎知識や理解促進のための情報発信等を行い、職場全体での理解や協力体制の底上げに取り組みます。

障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
市長部局と連携を図り、人事評価や面談を通じて障害を持つ職員の希望と職務がマッチングできるよう配属や業務の割り当てを検討し、障害者が活躍できる職場づくりに取り組みます。

障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
職場環境	アンケートや人事評価面談等を活用し、業務を実施するうえで障壁となっている事例の発見・改善を行います。また、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握や体調配慮に努めます。 障害者職業生活相談員の増員や職場の理解促進を図り、障害者である職員が安心して継続勤務できる職場となるよう取り組みます。
募集・採用	会計年度任用職員の採用選考にあたっては、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定の工夫に努めます。
働 き 方	年次有給休暇や病気休暇等の取得を促し、通院や健康管理を適正に実施することで、障害を理由とした不本意な離職を防止します。また、時短勤務や週の勤務日数を短く設定する等柔軟な働き方を提供します。

計画・実施状況の公表

策定または改定を行った計画については、庁内のグループウェアを通じて情報共有し、職場全体で障害者活躍推進に関する意識の醸成に取り組みます。また市のホームページに掲載するなど適切な方法で公表します。

計画の実施状況については、市長部局と合同の「障害者雇用推進チーム」による評価を行い、市のホームページで公表します。

その他

障害者就労施設等からの物品調達や業務委託等を通じて、障害者の活躍の場の拡大に取り組みます。