

## 枚方市教育委員会における障害者活躍推進計画

「障害者活躍推進計画」については、各任命権者（枚方市長、枚方市教育委員会、枚方市上下水道事業管理者、枚方市病院事業管理者等）が策定するものであり、関係機関が互いに連携するとともに、当事者としての障害のある職員の参画により、計画を推進していくものです。

「枚方市教育委員会における障害者活躍推進計画」は、障害のある職員が個々の特性や個性に応じて能力を有効に発揮でき、障害について職員の理解の推進を図るとともに新たな感染症への対応等、その時々を社会的背景を踏まえ、障害のある職員が働きやすい職場環境を整えていくことを目的として、枚方市が策定する障害者活躍推進計画など他の任命権者の計画と整合を図りながら策定するものです。

なお、計画の策定・改定については、庁内ネットワークを活用してすべての職員に対して周知するとともに、市ホームページに掲載するなどにより適切に公表します。

また、計画に掲げる目標の達成状況や取り組みの実施状況等について、毎年度、周知・公表するとともに、障害のある職員の意見を聞き取りながらPDCAサイクルを推進し、必要に応じて改定していきます。さらに、改定を行った場合においても同様に公表し、周知していきます。

機関名	枚方市教育委員会
計画の対象となる職員	枚方市教育委員会が任命する職員
計画期間	令和2年度～令和6年度（5年間）
教育委員会における障害者雇用率の推移	平成27年度：2.40% 平成28年度：2.53% 平成29年度：2.41% 平成30年度：2.45% 令和元年度：2.85%  (法定雇用率は2.50%) ※令和2年度時点
目標	
1. 職場満足度	障害のある職員を対象としたアンケートにおいて、職場満足度の指標となる「働きやすい職場だと思いますか」の問いに対する回答において、「そう思う、どちらかというと思う」の割合を100%に近づけていけるよう、毎年度、前年度比を上回ることを目標とします。 (目標) 前年度比増 (現状) 70%
2. 雇用率	本市では独自の達成目標として、障害者雇用率3%を設定しているため、今後も継続的に本計画期間の全年度で3%を達成することを目標とします。 (目標) 障害者雇用率 3.00% (現状) 障害者雇用率 2.85%

## 枚方市教育委員会における障害者活躍推進計画

3. 定着率	<p>障害者枠採用で正職員として採用された者の採用1年後の定着率 100%を掲げるとともに、定年まで勤め続けられる働きやすい職場環境を築き、通勤距離等を理由としたやむを得ない転職を除き、本市職場の働き難さを理由とした不本意な離職者を極力生じさせないことを目標とします。</p> <p>(目標) 雇用1年後における定着率 100%</p> <p>(現状) 雇用1年後における定着率 100%</p>
取組内容	
1. 教育委員会での推進体制	<p>本市では、昭和59年度に障害者雇用推進本部を設置し、庁舎内実習や、障害のある職員の職場環境改善のための意見交換会を実施するなど、障害者の雇用を推進してきました。</p> <p>また、令和元年度には障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が施行されたことに伴い、教育政策課長の職にある者を教育委員会における障害者雇用推進者として選任し、教育政策課課長代理の職にある者1名を障害者職業生活相談員として選任しました。</p> <p>今後、障害者職業生活相談員については、大阪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し、さらなる相談環境が提供できるよう進めていきます。</p> <p>また、必要に応じて関係部署との連携を図ります。</p>
2. 支え合う意識の醸成	<p>障害の有無に関わらず、教育委員会で働くすべての職員にとって働きやすい職場の実現が求められます。その実現のためには、職員一人ひとりが障害に対する理解を深める必要があることから、継続した職員研修を実施するとともに、定期的な周知・啓発活動に取り組みます。</p> <p>また、障害のある職員が在籍する職場での仕事の進め方や支え合う雰囲気づくりを今後にも生かしていけるよう継承していきます。</p>
3. 職務の選定・創出	<p>障害のある職員と業務の適切なマッチングができているか等の点検を行います。</p> <p>その上で、例えば、現に勤務する障害のある職員が従来の業務遂行が困難になった場合などにおいて、障害の特性に配慮し、過大な負担なく遂行できる職務の選定及び創出に努めます。</p>
4. 活躍推進を後押しする環境整備	<p>障害特性に配慮したハード面の整備や就労支援機器の導入等について、アンケートや意見交換会などで当事者の声を聴きながら可能なものから充実を図っていき、新規に採用した障害の</p>

## 枚方市教育委員会における障害者活躍推進計画

	<p>ある職員については障害者職業生活相談員との定期的な面談等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ます。</p> <p>なお、措置を講じるにあたっては、障害の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していきます。</p> <p><b>【取り組み例】</b></p> <p>休養室を設置する他、研修・会議等の情報保障（手話通訳等）の設置、車いすや杖での通行に支障をきたさないように、安全で働きやすい執務室の環境整備等に努めます。</p>
<p>5. 募集、採用</p>	<p>大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受け入れを行います。</p> <p>採用試験の実施にあたっては、受験者からの障害を理由とする要望を踏まえた配慮を実施する。</p> <p>募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。</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け入れを実施する。</li> </ul> <p>また、チャレンジ雇用で採用された職員について、組織内でのステップアップとして他の会計年度任用職員への任用に係る公募を検討していきます。</p>
<p>6. 多様な働き方の充実</p>	<p>新たな感染症への対応が大きな課題となっている昨今の社会情勢を踏まえつつ、職員がその能力を十分に発揮し、効率的に勤務できる環境整備の観点及びワークライフバランス推進の一助として、時差勤務などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。</p> <p>また、年次有給休暇や障害のある職員の健康管理休暇などの各種休暇の取得を促進します。</p>