

障害者活躍推進計画の実施状況について

(1) 基本的事項

- ①評価年度 令和4年度
- ②機関名 西宮市教育委員会
- ③任命権者 西宮市教育委員会

(2) 推進体制の整備

- ①障害者雇用の推進に関する実務責任者として、「障害者雇用推進者」に教育委員会参与を選任しています。
- ②障害のある職員から相談を受け付ける「障害者職業生活相談員」として、教育人事課長、教育職員課長及び教育人事課係長1名、教育職員課係長1名を選任しています。

(3) 障害者雇用率の達成状況（教育委員会）

令和4年6月1日時点の法定雇用率	2.5%
実雇用率	2.82%

(4) 障害のある人の雇用促進

①障害のある人にかかる採用試験実施時の配慮

採用試験実施の際には、本人からの要望を踏まえ、筆記試験や面接試験時に合理的な範囲で障害特性に応じた配慮を行っています。また、募集・採用に当たっては、次に掲げるような不適切な取扱いはありません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- ・「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こと
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること

②多様な就労機会の確保

就労機会の確保や職員の障害に関する理解を深めることを目的として、令和2年度より、市長部局に設置された「ワークステーション」を活用し、各課から創出した業務を依頼しました。これにより様々な特性の障害のある人に応じた働き方の促進と、既存の業務の合理化、効率化を同時に図りました。

(5) 障害のある職員の配属、職場環境の整備

- ①障害のある職員の配属に当たっては、障害の状態や勤務を行う上での配慮、職場において支障となる事情の有無等を確認し、配属先を決定しています。

- ②配属後も、障害のある職員が従事する業務の適切なマッチングができているかの確認を行い、必要に応じて職業生活相談員や健康管理室・産業医との面談を実施し、心身の状態の把握に努めています。
- ③障害のある職員が業務を行う上で、障害の特性上必要な機器や設備は出来る限り設置し、職場環境の整備を図っています。

(6) 職場の障害に対する理解

- ①障害のある人に対する理解を深めるため、労働局が主催する説明会、研修会に人事担当職員が参加しました。
- ②次年度以降も障害に対する理解を深めるための研修等、様々な方法を検討しながら継続的に取り組むとともに、人事担当者、受入部署が障害者雇用に関し共通認識を持ち、お互いの役割を果たしつつ、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていきます。