

第2期滝沢市教育委員会 障がい者活躍推進計画

令和5年4月

滝沢市教育委員会

[目 次]

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	計画の対象となる職員	2
4	本市の障がい者雇用等の状況	2
	（1）障がい者採用の状況	2
	（2）障がい者雇用率の状況	2
	（3）職場定着の状況	3
5	障がい者の活躍推進に関する取組	4
	（1）障がい者の活躍を推進する体制整備	4
	（2）障がい者活躍の基本となる職務の選定・創出	4
	（3）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	5
	（4）その他	5
6	数値目標	6

1 はじめに

公務部門において、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が定める指針に即して、障害者活躍推進計画を作成することとされました。

本市教育委員会においても令和2年度から令和4年度までを計画期間とした滝沢市教育委員会障がい者活躍推進計画を令和2年4月に策定し、会計年度任用職員を含む職員の雇用や、障がい者活躍推進のための体制整備や環境整備等、障がい者の特性や個性に応じて能力を発揮できるよう取組を推進してまいりました。

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、障がい者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障がい者が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。

特に、公務部門における障がい者の活躍は、障がい者雇用政策に限らず政策形成過程への障がい者の参画拡大の観点からも重要です。また、ノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。

本市教育委員会の人事管理は市長部局と一体として行われているところではありますが、これらの取組の結果や課題を踏まえ、障がい者の活躍を持続的に推進するため、第2期滝沢市教育委員会障がい者活躍推進計画を策定し、市長部局と人事等において連携を図り、部門横断的に取り組んでまいります。

[ノーマライゼーション]: 障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

[インクルージョン]: 包容

[ダイバーシティ]: 多様性

[バリアフリー]: 物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方

[ユニバーサルデザイン]: 施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方

令和5年4月

滝沢市教育委員会教育長 熊谷雅英

2 計画期間

令和5年度から令和7年度までの3年間を計画期間とします。

3 計画の対象となる職員

本計画の対象となる障がい者である職員は、障害者雇用促進法第2条第1項に規定する障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）です。

身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者以外の障がい者としては、以下の状態にある者が該当になります。

- ・身体障害者障害程度等級表7級に該当するため身体障がい者とならない者
- ・身体障がいに該当しない膠原病その他の疾患（難病）
- ・精神障がいには至らない精神疾患又は高次脳機能障害により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者

4 本市の障がい者雇用等の状況

人事管理は、市長部局と一体的に行っております。

（1）障がい者採用の実施状況

本市では、従来から身体障がい者を対象とした職員採用試験を継続的に実施しています。

令和元年度からは、知的障がい者及び精神障がい者も受験できるよう対象を拡大したところ、受験者数は増加傾向にあります。

[障がい者を対象とする職員採用試験の状況]

試験実施年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
受験者数(人)	1	2	0	1	1	1	4	6	9	1
採用者数(人)	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0

※平成30年度までは、身体障がい者対象

※令和元年度以降は、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者対象

（2）障がい者雇用率の状況

本市における障がい者雇用率は次のとおりです。

〔障がい者雇用率の推移〕

各年度 6 月 1 日現在

年度	任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率	不足数
令和元年	市長部局	2.5%	241.5 人	6.5 人	2.69%	0 人
	教育委員会		48.0 人	2.0 人	4.17%	0 人
	合算		289.5 人	8.5 人	2.94%	0 人
令和 2 年	市長部局	2.5%	247.0 人	6.5 人	2.63%	0 人
	教育委員会		48.0 人	1.0 人	2.08%	0 人
	合算		295.0 人	7.5 人	2.54%	0 人
令和 3 年	市長部局	2.6%	252.0 人	5.0 人	1.98%	1 人
	教育委員会	2.5%	48.0 人	1.0 人	2.08%	0 人
	合算	2.6%	300.0 人	6.0 人	2.00%	1 人
令和 4 年	市長部局	2.6%	263.0 人	6.0 人	2.28%	0 人
	教育委員会	2.5%	49.0 人	1.0 人	2.04%	0 人
	合算	2.6%	312.0 人	7.0 人	2.24%	1 人

上記、障がい者雇用率は、市長部局及び教育委員会（特例認定）の合算となっています。その他の市の機関は、常時勤務する職員が 40 人未満のため、障害者法定雇用率制度の対象外の事業所です。

また、令和 3 年より法定雇用率が都道府県等の教育委員会を除く公的機関において 2.5% から 2.6% に引き上げられています。

令和 3 年度及び令和 4 年度に不足数が生じ、数値目標である令和 4 年度市長部局 2.84%、教育委員会 4.08%、合算 3.05% には到達できませんでしたが、いずれも同年度内に不足数は解消されています。

なお、不足数は、基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数から障がい者の数を減じて得た数となり、これが 0 となることをもって法定雇用率達成となります。したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても法定雇用率が達成となる場合があります。

(3) 職場定着の状況

本市における、障がい者を対象とした職員採用試験により採用された職員の職場定着の状況は次のとおりです。

〔障がい者採用により採用された職員の定着状況〕 各年度 4 月 1 日現在

採用された年度	採用 1 年後の定着率
平成 10 年度から令和元年度まで	80%
令和 2 年度から令和 4 年度まで	—

定着に関する目標は、令和 2 年度に採用した職員が、障がいの程度の緩和により

障がい者ではなくなったこと、その後も採用までに至った受験者がいなかったことから、採用1年後の定着率の目標は達成されませんでした。

〔障がい者採用により採用された職員の平均勤続年数〕

	平均勤続年数
令和2年4月1日現在の在職者	4年
令和4年4月1日現在の在職者	7年

平均勤続年数については、令和2年4月1日現在の在職者が定着している状況であることから、令和4年4月1日現在では、7年に年数が伸びています。

5 障がい者の活躍推進に関する取組

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

〔具体的な取組〕

- 障がい者雇用推進者として、教育総務課長を選任します。
- 障がい者職業生活相談員（5人以上の障がい者を雇用する事業所で選任しなければならない）は教育委員会で必要に応じて選任し、障がい者である職員の職業生活全般の相談窓口を設置します。
- 障がい者職業生活相談員に選任された者（選任予定者を含む。）に、岩手労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」やハローワークが開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、市長部局の取組に準じて、積極的な参加を勧めます。

(2) 障がい者活躍の基本となる職務の選定・創出

〔具体的な取組〕

- 障がいの症状等により従来の業務遂行が著しく困難となった職員から相談があった場合は、関係部署や産業医等と連携し、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討します。
- 新規採用の場合は、当該職員と業務の適切なマッチングができているか定期的に点検を行い、必要に応じて業務内容を検討します。
- 他自治体の取組みや、組織内でのアンケート等を実施し、既存業務の切出し等を行い、安定して働き続けるための職務の創出を推進します。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

[具体的な取組]

- 障がい者職業生活相談員等への相談のほか、毎年実施している人事評価の面談時に、障がい者である職員に対しては、必要な配慮の有無を確認することとし、その結果を踏まえ、必要な措置を講じます。
- 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - ・「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。
- 職員採用試験の実施に当たっては、試験会場や座席位置、面接の時間等について、負担軽減に配慮します。
- 年次有給休暇の取得や病気休暇などの制度の利用を促進します。
- 「滝沢市人材育成基本方針」に基づく研修等を通じて、滝沢市職員としての能力向上とキャリア形成を図ります。
- 「滝沢市職員の障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」により、障がい者への合理的配慮を提供するため、全職員向けに障がい理解に関する研修を実施します。
- 所属長や障がい者雇用推進者との面談等を通じて、障がい特性や能力を把握し、人事異動に当たっては、職員個々の能力と業務との適切なマッチングを行います。
- 中途障がい者（疾病・事故等により障がい者となった者）について、円滑な職場復帰のため、関係各課と連携し、職務の選定、職場環境の改善、通院への配慮等の取組を行います。また、当該職員の意向も踏まえ、必要に応じて産業医との連携を図ります。

(4) その他

[具体的な取組]

- 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（平成24年法律第50号）に基づく障がい者就労施設等からの優先的な物品等の調達等について、関係課と連携し、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

6 数値目標

(1) 採用に関する目標

項目	任命権者	現 状 (令和4年6月1日)	令和7年度 (令和7年6月1日)
障がい者雇用率	市長部局	2.28%	2.60%
	教育委員会	2.04%	2.80%
	(合 算)	(2.24%)	(2.63%)

(2) 定着に関する目標

項目	令和7年度末
令和5年度から令和7年度までの間に採用された障がい者である常勤職員の採用1年後の定着率	100%