

滝沢市教育委員会  
障がい者活躍推進計画

令和2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               | 3 |
|   | （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             | 3 |
|   | （1）障がい者の活躍を推進する体制整備         | 3 |
|   | （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 | 4 |
|   | （4）その他                      | 5 |
| 6 | 数値目標                        | 5 |

## 1 はじめに

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、障がい者を対象とした職員採用試験を継続的に実施し、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

しかし、平成30年に国や地方公共団体の一部の機関で、障害者雇用率制度の対象障がい者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。

全国で再点検を行った結果、本市では、適切な計上と報告を行っていたことを確認しましたが、今後も法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用に継続的に進めることが重要です。

また、令和元年6月には障害者雇用促進法の改正により、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、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。

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。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つながり、ひいては、行政サービスの向上につながることが期待されます。

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、このたび、教育委員会の障がい者である職員が、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よう「滝沢市教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定しました。障がい者の活躍を持続的に推進するためには、市長部局との連携が必要であることから、本計画によ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2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2年度から令和4年度までの3年間を計画期間とします。

令和5年度以降については、滝沢市総合計画基本計画の計画期間と整合を図り、計画期間を見直します。

## 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等が該当になります。

- ・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きました。

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、受験者数は増加しています。

〔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      | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R01 |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 受験者数<br>(人) | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 0   | 1   | 1   | 1   | 4   |
| 採用者数<br>(人) | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0   | 0   | 0   |

※平成22年度から平成30年度までは、身体障がい者対象

※令和元年度は、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

本市の市長部局及び教育委員会における、令和元年6月1日現在の障がい者雇用率は次のとおりです。

なお、市長部局及び教育委員会以外の機関は、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。

[令和元年6月1日現在の雇用率]

| 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    |
|-------|--------|----------------------|--------|---------|
| 市長部局  | 2.5%   | 241.5人               | 6.5人   | 2.69%   |
| 教育委員会 | 2.5%   | 48人                  | 2人     | 4.17%   |
| (合算)  | (2.5%) | (289.5人)             | (8.5人) | (2.94%) |

## (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]

| 採用1年後の定着率<br>(平成10年度から平成31年度採用) | 平均勤続年数<br>(令和2年4月1日現在の在職者) |
|---------------------------------|----------------------------|
| 80%                             | 4年                         |

## 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する。
- 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)を今後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する。
- 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」などを受講させる。

## (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、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。
- 新規採用者の場合は、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する。

## (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、必要な措置を講じる。
- 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。
  - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
  - ・「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。
- 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する。
- 「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る。
- 「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」に準じ、障がい者への合理的配慮を提供するため、全職員向けの障がい理解に関する研修への参加を推進する。
- 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う。
- 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、職務の選定、職場環境の改善、通院への配慮等の取組を行う。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る。

(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等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

## 6 数値目標

(1) 採用に関する目標

| 項目      | 任命権者  | 現 状<br>(令和元年6月1日) | 令和4年度<br>(令和4年6月1日) |
|---------|-------|-------------------|---------------------|
| 障がい者雇用率 | 市長部局  | 2.69%             | 2.84%               |
|         | 教育委員会 | 4.17%             | 4.08%               |
|         | (合 算) | (2.94%)           | (3.05%)             |

(2) 定着に関する目標

| 項目  | 令和4年度末 |
|---|--------|
| 令和2年度から令和4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%   |