



うきは市教育委員会 障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

－ 目 次 －

I	策定にあたって.....	1
1	策定趣旨.....	1
2	策定主体.....	1
3	計画期間.....	1
4	周知・公表.....	2
II	うきは市における障がい者雇用等の状況.....	3
1	障がい者採用選考の実施等.....	3
2	障がい者雇用率の状況.....	3
3	職場定着の状況.....	4
III	障がい者の活躍推進に向けた取組.....	5
1	推進体制の整備.....	7
2	職務の選定・マッチング等.....	8
3	職場環境の整備.....	9
4	職員の採用・育成等.....	9
IV	数値目標.....	11

- 「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。
- 特に注記のない限り、「職員」とは、会計年度任用職員や少人数指導特別教員等うきは市教育委員会が任命権者となっているすべての職種の職員を示します。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- うきは市教育委員会（以下「教育委員会」という。）では、うきは市と連携して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、厚生労働省の定めるガイドラインに即した手続きに基づき、障がい者雇用等に取り組んできました。
- しかしながら、平成30年8月、公務部門における対象障がい者の報告誤りの実態が全国的に判明し、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害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に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。
- 障がい者の活躍とは、「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」であり、障がいのある職員が活躍できるよう、教育委員会全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、障がい当事者の視点に立つとともに、障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する観点を踏まえ、このたび、「うきは市教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定しました。
- 本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

2 策定主体

- 教育委員会が策定しますが、市長部局等とは、互いに連携して対応していきます。

3 計画期間

- 令和2年度から令和4年度までの3年間の計画期間とします。なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じ計画の見直しを行います。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、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。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ うきは市における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施等

- うきは市では、昭和 54 年 12 月身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、身体障がい者を対象とする一般事務職員の採用を下記のとおり実施しました。

年度		募集人数
平成 22 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 24 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 26 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 27 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 29 年度	一般事務（障がい者）	1 名
平成 30 年度	一般事務（障がい者）	3 名
令和元年度	一般事務（障がい者）	2 名

- 令和元年度実施の会計年度任用職員の採用試験から、知的障がい者及び精神障がい者も含めて受験可能とするよう対象を拡大し、令和 2 年 2 月から採用試験を開始しています。

2 障がい者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないとされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。
- うきは市における、令和元年 6 月 1 日現在の雇用率は、次のとおりとなっています。

〔令和元年6月1日現在の雇用率〕¹

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
うきは市	2.5%	208人	5.0人	2.4%

3 職場定着の状況

- 障がい者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障がいのある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

〔うきは市における障がいのある職員の職場定着の状況〕

採用1年後の定着率 ²
75%

職種	平均勤続年数 ³	採用開始年度
一般事務	3年9月	平成22年度

〔(参考) 民間企業等における状況〕

- 民間企業等における採用1年後の障がい者の職場定着率⁴

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
60.8%	68.0%	49.3%

- 民間企業等における平均勤続年数⁵

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
10年2月	7年5月	3年2月

¹ 労働省告示等に基づき算定

² 対象：障がいのある人を対象とした採用選考による採用者（平成21年度～平成30年度採用）

³ 対象：障がいのある人を対象とした採用選考による採用者（令和元年6月1日現在在職者）。
ただし、平成31年4月以降の採用者は対象外

⁴ 「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

⁵ 「平成30年度障害者雇用実態調査」（令和元年6月25日 厚生労働省）

Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 推進体制の整備
 - ア 担当職員の配置
- (2) 検討会議の設置等
 - ア 「障がい者の活躍推進に関する検討会議」(校長会)における検証
 - イ 職員ヒアリング等の実施
- (3) 相談先の確保等
 - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
 - イ 相談窓口の設置
- (4) 障がい理解の促進
 - ア 全職員向け啓発資料の配付等
 - イ 管理監督者向け研修の実施

2 職務の選定・マッチング等

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

4 職員の採用・育成等

- (1) 障がい者採用の取組
 - ア 募集案内時の対応
 - イ 採用選考時の対応
 - ウ 多様な雇用形態の確立
- (2) キャリア形成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講にあたっての配慮
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア 年次休暇等の取得促進
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障がい特性等を踏まえた人事異動
 - イ 配置先の工夫

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障がい者の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障がいのある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障がい理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 推進体制の整備

ア 担当職員の設置

学校教育課教育総務係長を「障がい者雇用推進者」として選任します。

(2) 検討会議の設置等

ア 「障がい者の活躍推進に関する検討会議」における検証

教育長、学校教育課長、生涯学習課長及び学校長等を構成員とする「障がい者の活躍推進に関する検討会議」において、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や、様々な雇用形態などについて、毎年度、取組状況を把握・検証します。

イ 職員ヒアリング等の実施

障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員に対するヒアリング等を実施し、意見を取組へ反映します。

(3) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

障がいのある職員が5名以上に達した場合、「障害者職業生活相談員」を配置します。相談員は、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講す

ることを推進します。

イ 相談窓口体制の確立

障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を学校教育課教育総務係長が担います。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、総務課人事秘書係を通じて産業医等とも連携を図ります。

(4) 障がい理解の促進

ア 全職員向け啓発資料の配付等

全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配付します。

イ 管理監督者向け研修の実施

障がい者への対応や障がい理解に関する内容の研修を、所属長（学校長を含む）をはじめとする管理職等に対し実施します。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 職員一人ひとりの障がい特性等を十分把握し、通勤に配慮した配置や職場での障がい理解促進等を通して、それぞれの職務における障がいのある職員の活躍を推進していきます。

取組内容

ア 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施する際に、障がい者一人ひとりの障がい特性等を十分把握します。

イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性等を十分把握します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障がいのある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、休憩室等の施設整備を推進します。

イ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を推進します。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

市のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ⁶の確保を図るとともに、障がい者団体を通じた周知

⁶ 高齢者や障がい者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

ウ 多様な雇用形態の確立

短時間勤務の会計年度任用職員等、多様な雇用形態により、障がい者雇用の実施を検討していきます。

(2) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

教育委員会主体の研修や校内研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握して、業務との適切なマッチング等を図ります。

イ 配置先の工夫

配置先については、本人と協議の上、必要な範囲で、合理的配慮の提供を行います。

IV 数値目標

項目	現状 (令和元年6月1日)	目標(期限) (令和4年6月1日)
障がい者雇用率	2.4%	2.5%
障がい者雇用人数	0人 (法定雇用障がい者数の算定 基礎となる職員数：107人)	3人 (2.7人)