

奥州市教育委員会事務局  
障がい者活躍推進計画

令和2年4月

奥州市教育委員会事務局

# 目 次

第1章.....	1
1 作成趣旨.....	1
2 作成主体.....	1
3 計画期間.....	1
4 周知・公表.....	1
第2章 本市における障がい者雇用等の状況.....	2
1 障がい者採用選考の実施等.....	2
2 障がい者雇用の状況.....	2
第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組.....	3
1 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	4
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	5
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	6
4 その他.....	8
第4章 数値目標.....	8

「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など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。

# 第1章 作成にあたって

---

## 1 作成趣旨

奥州市教育委員会事務局（以下「教育委員会」という。）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、これまで、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者雇用に積極的に取り組んできました。

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、「障がいの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、全ての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、「奥州市教育委員会障がい者活躍推進計画」を作成し、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取り組んでまいります。

## 2 作成主体

教育委員会を対象に作成しますが、市長部局及び医療局とは、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6年度までの5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、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4 周知・公表

作成又は見直しを行った計画は、庁内掲示板への掲載等により、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。

## 第2章 教育委員会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

教育委員会においては、平成25年4月採用から身体障がい者を対象とする常勤職員の採用試験を実施しており、令和2年度採用からは、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ています。

あわせて、知的障がい者及び精神障がい者を非常勤職員として雇用し、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。

### 2 障がい者雇用の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害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。

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数は、次のとおりとなっています。

[令和元年6月1日現在の雇用者数]

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
教育委員会	2.5%	162.5人	4.5人

<参考>他の任命権者の状況

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
市長部局	2.5%	712人	17人
医療局	2.5%	151人	3人

※労働省告示等に基づき算定

## 第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組

---

### 施策体系

#### 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

- (1) 庁内連絡会議の設置等
  - ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内連絡会議」の設置等
  - イ 職員アンケート等の実施
  - ウ 「障害者雇用推進者」の選任
- (2) 相談先の確保等
  - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
  - イ 庁内相談窓口の設置
  - ウ 国等の機関における相談窓口の活用
- (3) 障がいへの理解の促進
  - ア 管理監督者向け研修の実施
  - イ e-ラーニングの活用

#### 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 採用前面談の実施
- (2) 管理監督者との面談の実施

#### 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- (1) 職場環境の整備
  - ア 施設の整備
  - イ 就労支援機器等の整備
  - ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）
- (2) 障がい者の募集・採用
  - ア 募集案内時の対応
  - イ 採用選考時の対応
  - ウ 募集・採用にあたっての取り扱い
- (3) キャリア形成に向けた取組
  - ア 中途障がい者への配慮
  - イ 研修受講にあたっての配慮
  - ウ 障がいの特性等を踏まえた人事異動の実施
- (4) 多様で柔軟な働き方の推進
  - ア 年次休暇の取得促進

#### 4 その他

障がい者就労施設等への発注等

# 1 障がい者の活躍を推進する体制整備

## 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への理解を深めていくことが重要です。

## 取組内容

### (1) 庁内会議の設置等

#### ア 「障がい者の活躍推進に関する庁内連絡会議」の設置等

教育委員会、市長部局及び医療局の人事担当責任者及び実務担当者等で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内連絡会議」を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直しをします。

#### イ 職員アンケート等の実施

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アンケート等を実施し、意見を取組へ反映します。

#### ウ 「障害者雇用推進者」の選任

教育委員会において、教育総務課長を「障害者雇用推進者」として選任し、全庁的に取組を推進します。

### (2) 相談先の確保等

#### ア 「障害者職業生活相談員」の配置

市長部局及び障がいのある職員が5名以上いる所属には「障害者職業生活相談員」が配置されます。

相談員は、障がいへの理解を深め、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「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、岩手労働局等が実施する研修を受講することとします。

#### イ 庁内相談窓口の設置

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教育総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

岩手障害者職業センターに設置されている相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

(3) 障がいへの理解の促進

ア 管理監督者向け研修の実施

全所属の管理監督者等を対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がいへの理解に係る研修の企画を検討します。

イ eラーニングの活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

### 基本的な考え方

障がいのある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を十分に把握し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

### 取組内容

(1) 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施するなど、障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

(2) 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を通じて、障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

### 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### 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の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。

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) 職場環境の整備

###### ア 施設の整備

障がいの特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター等の施設の整備に努めます。

また、車いすでの移動が可能となるよう執務室を広めに確保します。

###### イ 就労支援機器等の整備

電話応答用のヘッドセット、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の配置など、障がいの特性を踏まえた機器等の整備を推進します。

また、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の講習等の環境整備を検討します。

なお、措置を講じるにあたっては、障がい者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ます。

###### ウ 管理監督者との面談の実施（再掲）

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の特性や能力、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行います。

##### (2) 障がい者の募集・採用

###### 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の確保を図るなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

※ウェブアクセシビリティ…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



#### 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、面接における手話通訳者の配置や、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、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。

#### ウ 募集・採用にあたっての取扱い

募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行いません。

- ・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。
- ・「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。

### (3) キャリア形成に向けた取組

#### ア 中途障がい者への配慮

在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院について配慮します。

#### 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に努めます。

### (4) 多様で柔軟な働き方の促進

#### ア 年次休暇の取得促進

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 その他

### 基本的な考え方

市で直接雇用するだけでなく、企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

### 取組内容

#### 障がい者就労施設等への発注等

国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等の発注等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

## 第4章 数値目標

項目	現状	目標（期限）
障がい者の実雇用率	2.77%〔教育委員会〕 （令和元年6月1日）	2.6%（法定雇用率） （令和6年6月1日）

※令和2年度は、会計年度任用職員数が目標値に反映することとなり、現状の目標値2.77%が2.6%（法定雇用率）を下回ることから、目標値を2.6%とする。