

障害者活躍推進計画

令和2年4月

長崎市教育委員会

目 次

I	策定にあたって	1
1	背景と目的	1
2	策定主体	1
3	計画期間	1
4	周知・公表	1
II	長崎市教育委員会における障害者雇用等の状況	2
1	障害者採用試験の実施	2
2	障害者雇用率の状況	2
3	職場定着の状況	2
III	障害者の活躍推進に向けた取組	3
1	推進体制の整備	4
2	職務の選定・創出、マッチング等	5
3	職場環境の整備	5
4	人事管理	6
5	優先調達等	8
IV	数値目標	9
	障害者雇用率（各年6月1日時点）	9
	定着率	9
	満足度	9

I 策定にあたって

1 背景と目的

平成 30 年に、公務部門における障害者雇用率制度の不適切な計上により、法定雇用率を達成していない状況が全国的に明らかとなりました。

長崎市教育委員会（以下、「教育委員会」という。）においては、法定雇用率を上回っていたものの、法定雇用率の達成のみに留まらず、今後も障害者雇用を継続的に進めるため、また障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取り組みが必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが能力を有効に発揮できることであることから、障害者活躍推進計画を策定し、障害者の活躍の場を拡大していくための取り組みを不断に実施していくことを目的としています。

2 策定主体

この計画の策定主体は、任命権者である教育委員会です。

3 計画期間

令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間を計画期間とします。

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

策定又は改定を行った計画は、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、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 長崎市教育委員会における障害者雇用等の状況

1 障害者採用試験の実施

長崎市教育委員会において、独自の採用試験は実施しておらず、長崎市職員の採用試験は、長崎市（市長部局）で一括して実施しており、平成12年度から身体障害者を対象とする常勤職員の採用試験を実施しています。

2 障害者雇用率の状況

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害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日現在の雇用率]

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
教育委員会	2.4%	399.5人	11人	2.75%

3 職場定着の状況

障害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、障害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。

[教育委員会における障害のある職員の職場定着の状況]

常勤職員	非常勤職員
—	100%

- ◆ 平成31年度採用の常勤職員及び非常勤職員の令和2年1月31日現在の定着率
ただし、常勤職員については、平成31年度の採用はなし。
- ◆ 定着率(%) … (採用者数－退職者数／採用者数) × 100

Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

障害者の活躍の場を拡大していくため、次の取り組みを行います。

項目	取組内容
1 推進体制の整備	(1) 組織面 ア 障害者雇用推進者の選任 イ 障害者雇用推進チームの設置 (2) 相談先の確保 ア 障害者職業生活相談員の配置 イ 支援担当者の選出 ウ 相談先の周知 (3) 人材面 ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講 イ 研修等への参加 ウ 庁内研修の実施
2 職務の選定・創出、マッチング等	・アンケート等を用いた職務の選定及び創出についての検討、定期的な面談の実施及びマッチングの点検
3 職場環境の整備	(1) 職場環境 ア 施設の整備 イ 就労支援機器等の整備 ウ 作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成
4 人事管理	(1) 募集・採用（市長部局等と連携） ア 採用枠等の検討 イ 採用選考時の配慮 ウ 職場見学や職場実習の実施 エ プレ雇用実施の検討 (2) 働き方 ア テレワーク勤務等の導入の検討 イ 年次休暇等の取得促進 (3) 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 (4) その他
5 優先調達等	・障害者就労施設等への発注の推進

1 推進体制の整備

障害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、必要に応じて速やかに見直しできる体制・仕組みを整備することが重要です。
また、障害のある職員等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害への理解を深めていくことが重要です。

<取組内容>

(1) 組織面

ア 障害者雇用推進者の選任

教育委員会においては教育総務部総務課長を「障害者雇用推進者」として選任します。

イ 障害者雇用推進チームの設置

令和2年6月までに、関係課長及び障害のある常勤職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を、各任命権者と共同で設置します。

(2) 相談先の確保・周知

ア 障害者職業生活相談員の配置

障害のある職員が5名以上いる場合に選任することとされている「障害者職業生活相談員」を配置します。

◆障害者職業生活相談員…各障害者の職業生活に関する相談・指導を行う者。

イ 支援担当者の選出

障害のある職員が配置された所属ごとに、支援担当者（日々の困りごとのサポートを行う、相談にのる、人事担当課との架け橋になる等）を選出し、日常的に支援を行うとともに、所属全体の支援意識の向上を図ります。

ウ 相談先の周知

障害者職業生活相談員等の各種相談先については、人事異動等で変更が生じるため、定期的に更新を行い、全職員に周知を行います。

(3) 人材面

ア 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定者も含む。）は、長崎労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

イ 研修等への参加

障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、長崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受験案内を行い、参加を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

ウ 庁内研修の実施

若手職員等を対象に障害に対する理解促進・啓発のための研修を実施します。また、関連制度の制定・改正時等、必要に応じて研修を実施し、職員の意識啓発を図ります。

2 職務の選定・創出、マッチング等

障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの特性・能力、希望等を把握し、障害者と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>

- 現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、所属へのヒアリング等を行い、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 新規採用時は、一人ひとりの特性・能力・希望等を把握するとともに、人事異動に際しては、希望調査や必要に応じ、面談を行うことにより、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検及び検討を行います。

3 職場環境の整備

障害のある職員が安心して働くことができるよう、施設や就労支援機器等といったハード面の整備のほか、業務を円滑に遂行することができるよう、作業マニュアルやチェックリストといったソフト面の整備も重要です。

なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員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。

<取組内容>

(1) 職場環境

ア 施設の整備

新市庁舎の令和4年度完成に向けて、障害者が利用しやすい環境整備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）やユニバーサルデザインに配慮した庁舎を目指します。

また、新市庁舎以外の施設については、大規模改修や建て替えの際には、新市庁舎と同様の環境整備に努めます。

イ 就労支援機器等の整備

障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読み上げソフト、ハンズフリー電話機等）の購入を検討します。

ウ 作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成

障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。

4 人事管理

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。

<取組内容>

(1) 募集・採用（市長部局等と連携）

ア 採用選考時の配慮

障害者からの要望を踏まえ、筆記試験時における筆談対応、点字や拡大文字の対応、面接時における手話通訳者の同席等、障害特性への配慮を継続して行います。

イ 職場見学や職場実習の実施

大学生を対象としたインターンシップの中で、障害のある学生を受け入れるとともに、障害者を対象とした職場研修や職場実習を積極的に行います。

ウ プレ雇用実施の検討

常勤職員として採用が内定した障害者に対して、プレ雇用の意向について調査し、実施を検討します。

- ◆ プレ雇用…常勤職員として採用が内定した障害者について、採用後に円滑な勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じて、常勤職員としての採用前に、非常勤職員として勤務できるもの。

- 募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
(障害者のみを対象として職員を募集・採用する場合において、障害種別を限定して募集を行うことは除きます。)
 - ・ 「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、雇用期間中に支援が受けられること」といった条件を設定すること。
 - ・ 特定の就労機関からのみの受け入れを実施すること。

(2) 働き方

ア テレワーク勤務等の導入の検討

テレワーク制度の導入や、時差出勤の見直し等について検討します。

イ 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、年次休暇等の各種休暇の利用を促進します。

(3) キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

障害の有無に関わらず、全職員に対して、対話力・企画力等の研修や実務に即した研修の実施・周知を行い、業務遂行能力の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

庁内研修の参加者に障害のある職員がいる場合は、研修執務室のスペースを十分に広く取り、移動が円滑にできるようにする等、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(4) その他

- 障害のある職員の希望に応じて年1回の定期的な面談を設定し、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）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への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
- 障害の状態が悪化してきた職員について、勤務継続の負担軽減のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
- 障害のある職員が希望する場合には、「就労パスポート」の活用により、障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。
 - ◆ 就労パスポート…障害のある人が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等について支援機関と一緒に整理し、事業主に分かりやすく伝えるためのツール。

5 優先調達等

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、市役所での直接雇用だけでなく、企業等における障害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>

- 優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- 障害者雇用認定事業者への優先発注の場合は、物品購入契約並びに、物品の借入れ及び業務委託（建築工事に係るものを除く）において、法定雇用障害者数（労働者 45.5 人未満の事業所においては 1 人）以上の障害者を雇用している市内業者のみによる競争等を行います。

IV 数値目標

障害者雇用率（各年6月1日時点）

年度	実雇用率
令和2年度	2.5%
令和3年度	2.5%
令和4年度	2.55%
令和5年度	2.6%
令和6年度	2.6%

- 法令雇用率が令和3年4月までに0.1%の引き上げが行われること（2.4%から2.5%へ）や、令和5年4月1日までに法定雇用率の見直しが検討されていることから、令和4年度以降は暫定で目標を置いています。法定雇用率の見直しに応じて、実雇用率の数値目標の変更も検討していきます。
- 評価方法：毎年の任免状況通報により、実雇用率の実績を把握します。

定着率

	6か月定着率	1年定着率
常勤職員	100%	100%
非常勤職員	100%	100%

- ◆ 6か月定着率…4月1日に採用された職員の、6か月後（9月30日時点）の定着率
- ◆ 1年定着率…4月1日に採用された職員の、1年後（翌年3月31日時点）の定着率
- 評価方法：毎年の任免状況通報と同時期に、前年度採用者の定着状況を把握します。

満足度

- 満足度の全体評価 80%
- 評価方法：毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施します。また、必要に応じて、実態を把握し、課題を整理及び分析するためにデータの収集を行います。