

# 相模原市教育委員会における 障害者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく  
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

令和2年3月  
相模原市教育委員会

# 1 . 策定の全体像

---

## ( 1 ) 計画策定の趣旨

相模原市教育委員会においては、平成30年8月において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚しました。これを受けて、平成31年1月に相模原市として策定した「相模原市における障害者の積極的な雇用に関する取組方針」に基づき、再発防止や法定雇用率の速やかな達成、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりに向け、様々な取組を進めてまいりました。

一方、令和元年6月に、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。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害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」を作成することが義務付けられたことから、「相模原市教育委員会における障害者活躍推進計画」を策定したものです。

本計画のもと、障害のある職員全てが、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、取組を進めてまいります。

## ( 2 ) 計画期間

計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

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。

## ( 3 ) 推進体制

障害者雇用推進者（教育総務室長及び教職員人事課長）及び障害者職業生活相談員を中心に、障害のある方の雇用の促進及び働きやすい職場環境の整備を図ります。

また、毎年、数値目標の達成状況や、本計画に基づく取組の実施状況等を把握・検証し、必要に応じてその結果を計画に反映させるなど計画の見直しを行っていきます。

なお、取組の実施状況については年1回、市ホームページにおいて公表します。

## 2 . 現状と課題

---

### ( 1 ) 現状

市長部局と連携し、これまで、常勤一般職における「障害のある方を対象とする採用試験」の受験資格の拡大や非常勤一般職における障害のある方を対象とした採用枠の新設等により、障害のある方を積極的に採用してきましたが、令和元年6月1日時点で障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率は0.93%であり、法定雇用率(2.50%)に達していません。

表 各年6月1日の相模原市教育委員会の障害者雇用率

	H29.6.1	H30.6.1	R1.6.1
教育委員会全体の障害者雇用率	0.58%	0.69%	0.93%

### ( 2 ) 課題

現状からも分かるように、教育委員会における障害者雇用率は法定雇用率を大きく下回っており、障害者雇用率を法定雇用率に近づけていくためには、特に、学校における障害者雇用を進め、障害者枠での教職員や非常勤職員の採用を積極的に行う必要があります。

また、事務局の正規職員については、市全体の人事異動に伴う配置となるため、市長部局と協力して一体的に雇用の推進を図っていく必要があります。

併せて、障害のある職員の定着率を高めるために、働きやすい職場環境を整備することが求められます。

## 3 . 数値目標と取組内容

---

### ( 1 ) 数値目標

相模原市教育委員会においては、障害者雇用を進めていく上で、 障害者雇用率、 障害者雇用職場満足度について下記の目標値を設定します。

#### 障害者雇用率

令和3年度において法定雇用率(2.50%)を達成することを目標にし、その後も、積極的な採用を進めてまいります。

#### 障害者雇用職場満足度

障害のある職員に対し、毎年度アンケート調査を行い、その結果を数値化して職場満足度とし、前年度を上回る満足度が得られることを目標とします。

### ( 2 ) 取組内容

目標達成に向けて、次のとおり取組を進めていきます。

#### ～方針1 積極的な採用～

- 事務サポートセンター や教育委員会内の各部署だけでなく、学校においても障害のある方の採用を積極的に行います。
- 障害のある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした採用活動を実施します。

#### ～方針2 働きやすい職場環境の整備～

- 障害のある職員が職業生活に係る悩みを気軽に相談できるよう、障害者職業生活相談員等による相談体制の充実を図ります。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、障害者雇用推進に関する研修を積極的に受講していくとともに、障害についての正しい知識と理解を身に付けるため、職場研修の充実を図ります。
- 職場環境については、安全衛生の観点から室内温度や湿度、また、職場の移動の際に障害となるものがないよう、配属された障害者の意見を踏まえ改善します。

---

障害のある職員が活躍しやすい職場環境を実現するとともに、庁内の定型業務を集約し、事務執行体制の効率化を図るために設置したもので、教育局と市長部局とで運用しています。

- 各人が業務を行う上で必要な配慮等を理解するため、定期的な面談等を実施します。
- 所属・登録していた就労支援機関等とも情報共有を行い、教育委員会だけでなく他の機関等とも連携をしながら支援を行います。

### ～方針3 活躍の場の新たな創設や職務の創出～

- 障害者が活躍できる新たな場の創設や障害者の特性や各個人のスキルに応じた職務の創出を行います。
- 特別支援学校等と連携し、学校等で取得したスキルが活かせるような職務の創出を行うとともに、学校現場における障害者雇用の推進を図ります。

### ～方針4 キャリア形成・人事管理～

- 会計年度任用職員については、更新することを念頭に置き、事務補助員等として中長期的なキャリア形成を進めていきます。
- 本人のキャリアプランを尊重した業務の振り分けやスキルアップが見込めるような業務の依頼を行うなど、本人の考えるキャリアアップにつながるようなフォローを行います。

### ～方針5 障害のある方の活躍の場の拡大～

- 障害者就労支援機関等を対象とした物品の優先調達を推進します。
- 現在、教育局と市長部局で運用している事務サポートセンターについて、業務の受注範囲を拡大し、各課・機関に事務サポートセンターの活用を促します。