

相模原市教育委員会における 障害者活躍推進計画 (第2期)

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7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

本市教育委員会においては、平成30年8月に、任用する障害のある職員の確認・計上に誤りがあり、障害者の法定雇用率を達成していない状況であったことを受け、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」（以下「取組方針」という。）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」を作成することとされました。

こうしたことから、取組方針に加え、法改正の内容等を踏まえ、障害のある職員の定着率や満足度等に係る実態把握や課題分析等を行い、令和2年3月に「相模原市教育委員会における障害者活躍推進計画」（第1期計画）を策定しました。

第1期計画のもとに5年間様々な取組を進め、本市教育委員会は障害者雇用制度の特例認定を受けているため市全体として法定雇用率を上回る状況となりましたが、教育委員会としての法定雇用率は未達成となっています。

今後も、第2期計画を策定し、更に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) 策定主体・計画期間

策定主体：相模原市教育委員会

計画期間：令和7年4月1日～令和12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、教職員人事課長（令和7年4月からは教育総務課長、教職員課長））及び障害者職業生活相談員（資格認定講習受講済の職員）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るため、障害のある職員に対して面談やアンケート等で意見を聴取し、当事者の視点・意見を取組内容に反映させます。

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の見直しを行っていきます。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、障害のある会計年度任用短時間勤務職員の各課への配置を増やす取組等により障害のある方を積極的に採用してきました。こうした取組により、令和2年6月1日時点で教育委員会としては1.49%であった障害者雇用率が、令和6年6月1日時点で1.15ポイント増の2.64%となりました。本市教育委員会は特例認定を受けているため市全体としては法定雇用率を上回る状況となりましたが、教育委員会としての法定雇用率（2.7%）は未達成であること、今後も法定雇用率の引き上げや除外率の引き下げが予定されていることから、引き続き積極的な採用を行う必要があります。

表1 各年6月1日の教育委員会における障害者雇用率

	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
障害者雇用率	1.49%	1.79%	2.24%	2.34%	2.64%
法定雇用率	2.40%	2.50%	2.50%	2.50%	2.70%

(2) 課題

今後、教育委員会における法定雇用率を達成するためには、教育委員会事務局の各所属への会計年度任用短時間勤務職員の更なる配置の推進、学校における障害者枠での教職員の採用、スクールサポートスタッフ等の会計年度任用短時間勤務職員の採用を更に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、障害のある職員が働きやすい職場環境を更に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

① 障害者雇用率

障害者雇用率の数値目標については、下表のとおり、毎年障害者任免状況通報により数値を把握し、進捗管理していきます。

R6. 6. 1 時点	R7. 6. 1 (目標)	R8. 6. 1 (目標)	R9. 6. 1 (目標)	R10. 6. 1 (目標)	R11. 6. 1 (目標)	R12. 6. 1 (目標)
2.64%	2.70%	2.80%	2.90%	3.00%	3.10%	3.20%

※令和7年は除外率の引き下げが予定されています。

※法定雇用率：2.7%。令和8年7月以降は2.9%。

② 障害者雇用職場満足度

障害のある職員が働きやすい職場環境の整備状況等を数値化するため、障害のある職員を対象に、毎年、職場での満足度等に関するアンケート調査を実施し、数値化して進捗管理していきます。

(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～

- 学校への常勤教職員の採用、配置を積極的行います。
- 事務サポートセンター^{※1}や教育委員会事務局の各所属で勤務する事務補助員、学校のスクールサポートスタッフ等、会計年度任用短時間勤務職員の採用を拡大します。

～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や保健福祉相談員（資格のある会計年度任用短時間勤務職員）による相談体制の充実を図ります。

^{※1} 事務サポートセンターは、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、庁内メールの集配、封入封緘作業等に代表される提携業務を集約し、事務執行体制の効率化を図るために設置したもので、市長部局（総務局）と教育委員会で運営しています。

- 障害のある職員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、障害についての理解を深めるため、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壁となるものがないよう、配属された障害のある職員の意見を踏まえ改善します。
- 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。
- 障害のある職員が所属・登録していた就労支援機関等と情報共有を行い、連携して就労定着に努めます。

～方針3 ワーク・エンゲージメント※²の向上～

- 障害のある職員が仕事のやりがいを感じられるよう、能力や障害特性に応じた配置、事務分担を行います。
- 会計年度任用短時間勤務職員については、面談等を行い本人と調整した上で、週の勤務時間を増やしていくなどの中長期的なキャリア形成を進めていきます。
- 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4 活躍の場の拡大～

- 市長部局（総務局）と教育委員会で運営している事務サポートセンターについて、各課・機関に更なる浸透を図り、活用を促します。
- 障害者就労支援機関等を対象とした物品及び役務の優先調達を推進します。

※² ワーク・エンゲージメントとは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つがそろった状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、注目されている概念です。