

**小松市教育委員会職員
障がい者活躍推進計画
(第2期)**

**令和7年4月
小松市教育委員会**

目次

I	計画策定にあたって	
1.	策定の主旨	2
2.	策定主体	2
3.	計画期間	2
4.	計画の周知・公表	3
II	現況と課題	
1.	障がい者雇用の現況	4
2.	障がい者雇用に関する課題	4
III	目標の設定	
1.	採用に関する目標	5
2.	定着に関する目標	5
IV	取組の内容	
1.	推進体制の整備	6
2.	障がい者と業務のマッチング	7
3.	働きやすい職場づくり	7
4.	自己実現に向けて	8
5.	そのほか	9

I 計画策定にあたって

1. 策定の主旨

- 令和元年6月の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正に伴い、国及び地方公共団体が自ら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「障害者活躍推進計画作成指針」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（障害者活躍推進計画）」を作成することが定められました。
- 小松市教育委員会では、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、長期にわたって活躍することをめざすため、令和2年4月に、令和2年度から令和6年度までを計画期間とする「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者の雇用拡大や働きやすい環境づくりに努めてきました。
- 今般、この計画の期間が令和7年3月末に終了することから、これまでの取組の成果や課題を踏まえ、障がいを有する職員の更なる活躍の推進に向けて、令和7年度を始期とした「小松市教育委員会職員障がい者活躍推進計画（第2期）」（以下「本計画」という。）を策定するものです。

2. 策定主体

小松市教育委員会

3. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

なお、計画を推進していく過程において、状況の変化により新たな施策の展開や計画の見直しが必要になった場合は、柔軟に対応していくこととします。

4. 計画の周知・公表

本計画について、各所属へのメール送信等により全職員に周知するとともに、市ホームページにおいて公表します。また、計画期間における数値目標の達成状況等についても市ホームページで公表します。

II 現況と課題

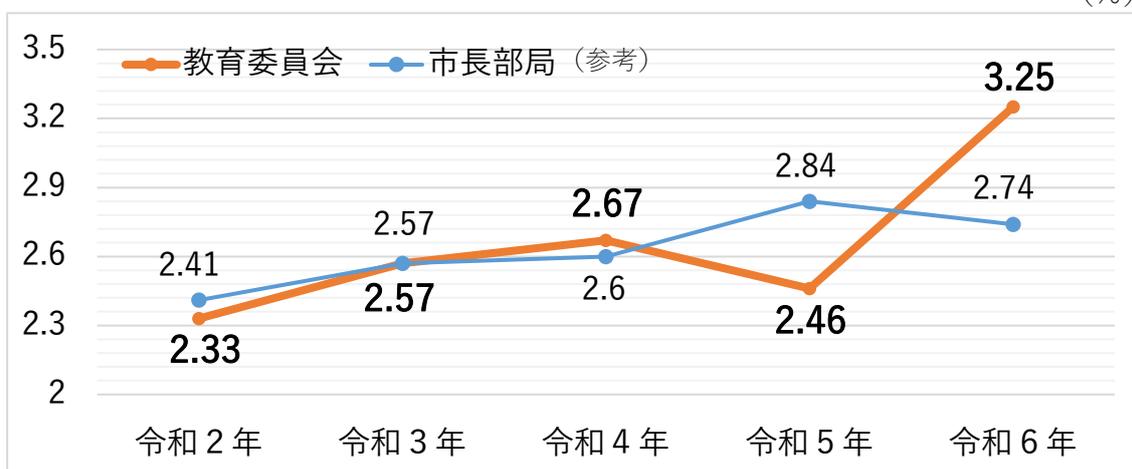
1. 障がい者雇用の現況

○障害者法定雇用率の達成状況

	R2.12.1	R3.6.25	R4.6.1	R5.6.1	R6.6.1
実雇用率	2.33% (不足数 0)	2.57% (不足数 0)	2.67% (不足数 0)	2.46% (不足数 0)	3.25% (不足数 0)
法定雇用率	2.4%	2.5%			2.7%

○障害者雇用率の推移（令和2年～令和6年）

(%)



※実雇用率は、原則、当該年度6月1日時点の数値としていますが、当該年中に障害者雇用の状況が変わった場合は、状況修正後の実雇用率としています。

2. 障がい者雇用に関する課題

○AIやデジタル化の進展、働き方の多様化など、業務環境が変化している中、障がい特性に配慮した職務選定や配属先、勤務形態などを検討し、働きがいや自身の成長につながる機会を創出していくことが必要です。

○障がいのある職員が組織の一員として貢献できるよう、全ての職員が障がい特性への知識と理解を深めるとともに、職員相互のコミュニケーションの活性化を図り、安心して働ける環境づくりが求められます。

○今後も、法定雇用率の引き上げや除外率の段階的引き下げによる算定方法の変更が予定されており、法定雇用率の達成に向け、これまで以上に採用を拡大していく必要があります。

Ⅲ 目標の設定

1. 採用に関する目標

法定雇用率の達成

（※法定雇用率達成のために必要な障がい者を有する職員数が充足の場合、達成と見なします。）

《評価方法》

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行います。

2. 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせない

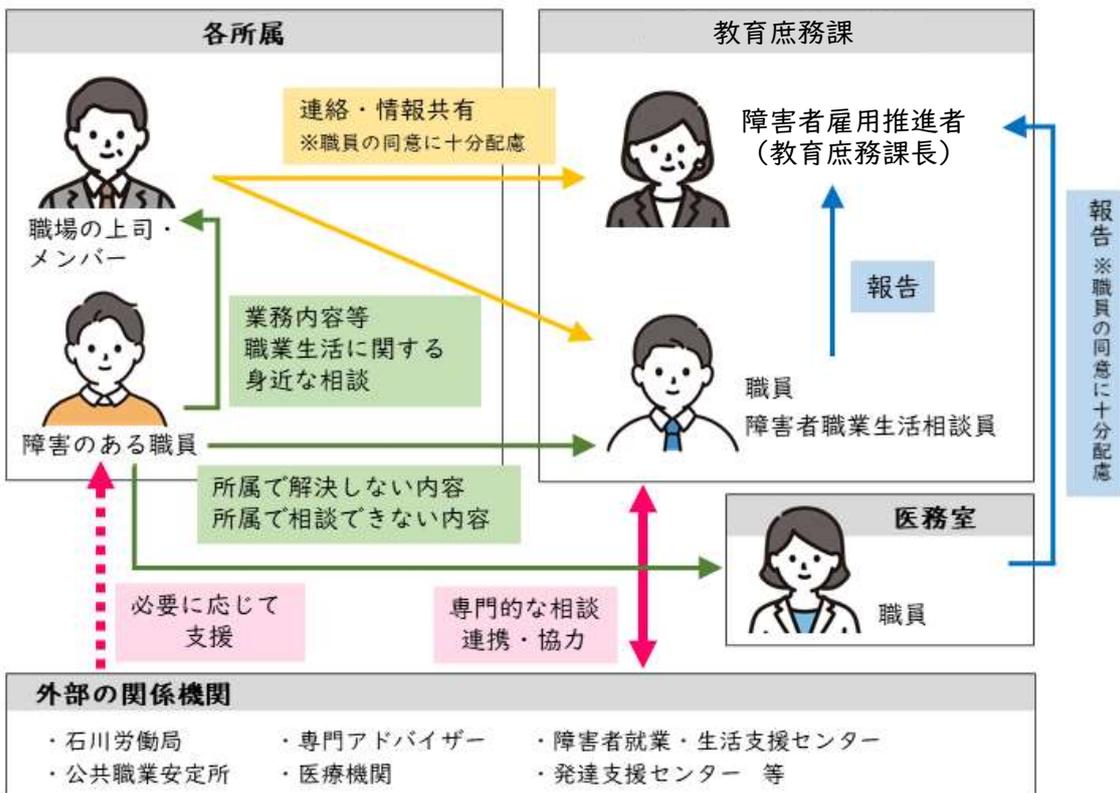
《評価方法》

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録等をもとに職員の離職状況を把握し、離職理由を踏まえ総合的に評価します。

IV 取組の内容

1. 推進体制の整備

- 障がい者の雇用の促進及び継続に取り組むため、障害者雇用推進者（教育庶務課長）を選任します。
- 障害者雇用推進者は、障がい者の勤務状態の把握や、業務の調整・指導、職場内のソフト・ハードの環境整備、障がいに対する理解促進・啓発、外部機関との連絡調整等に当たります。
- 教育庶務課職員の中から障害者職業生活相談員を選任します。選任された職員（選任予定の者を含む。）は、石川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、障がい者の職業生活全般にわたる相談にあたります。
- 各所属の管理職、人事担当職員、障害者職業生活相談員、市長部局人事担当部署、医務室など、内容に応じて相談体制を構築します。
- 障害者雇用推進者と障害者職業生活相談員は、組織外の関係機関（石川労働局、小松公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関）と、必要に応じて連携を図ります。
- 職場における相談体制



2. 障がい者と業務のマッチング

① 職員の募集・採用

- 採用選考にあたっては、障がい者の要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置、パソコンやスマートフォン等の使用、就労支援機関の職員の同席を認めるなど、障がい特性に配慮します。
- 募集・採用にあたっては、以下の取り扱いを行いません。
 - ▶特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること
 - ▶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
 - ▶特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施すること
- 外部の関係機関が有する情報を幅広く活用し、人材を発掘します。
- 特別支援学校等から職場実習や見学の申し出があった場合には、職員として働くイメージを共有できるよう対応に努めます。

② 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障がい特性や必要となる合理的配慮の内容を踏まえ、既存業務の切出し等の職務選定や、新規業務の創出を行います。
- 新規採用又は部署異動その他定期的に面談等を行い、業務とのマッチングが適切にできているか点検し、必要に応じて改善を行います。
- 毎年度、本人の能力や障がい特性、希望、必要となる合理的配慮の内容を踏まえて、本人に合った業務の割振りや配置を決定します。

3. 働きやすい職場づくり

① 安心して働ける環境づくり

- 職業生活に関する身近な相談から専門的な相談まで、所属、教育庶務課（障害者雇用推進者）、外部の関係機関が連携して対応します。
- 相談窓口について障がいのある職員に周知します。

- 定期的な面談の設定及び必要に応じ随時面接を実施し、職務の状況や体調の把握等を行います。
- 会計年度任用職員については、障がい特性や本人の希望を踏まえ、週の勤務日及び始業・終業時間の柔軟な設定に努めます。
- 全ての職員のワーク・ライフ・バランスを促進するため、年次休暇など各種休暇の取得を促進していきます。

② 職場環境の整備

- 必要に応じて専門的な就労支援機器の導入を検討するとともに、文房具等は、使いやすさを意識して購入します。
- 文書によるマニュアルやチェックリストの作成、作業の伝達方法の工夫等、一人ひとりの障がい特性に合わせて対応します。

③ 障がいに対する理解の促進

- 障がいのある職員に対する理解促進に向け、管理職をはじめとした職員を対象に、障がいについての基礎知識や障がい特性、必要な配慮などを学ぶ研修を実施します。
- 職場内での対応方法や配慮事例等の情報を交換する機会を設け、障がいがある職員と共に働くことについてのイメージを共有し、理解を深めます。

4. 自己実現に向けて

① キャリア形成・能力向上

- 働きがいや業務意欲を高めるため、本人の希望や業務目標を踏まえつつ、能力向上に向けた研修への参加を推進します。
- 希望する研修等を円滑に受講できるよう、手話通訳者の配置等、研修の受講にあたって必要な合理的配慮を行います。

② 中途障がい者への復職支援

- 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、必要な職務選定や職場環境の整備を行うほか、治療と仕事の両立を支援するため、通院に配慮した働き方、キャリア形成等に取り組みます。

5. そのほか

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場を広げます。