

下諏訪町教育委員会
障がい者活躍推進計画

令和7年3月

下 諏 訪 町 教 育 委 員 会

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 策定趣旨	1
2 策定主体	1
3 計画期間	2
4 周知公表	2
第2章 障がい者雇用等の目標	3
1 障がい者雇用率.....	3
2 職場定着	3
第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組	5
1 推進体制の整備.....	5
2 職務の選定・マッチング等	6
3 職場環境の整備.....	6
4 職員の募集・採用・人事異動	7
5 その他	7

- 「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を除き、原則として平仮名で記載しています。
- 特に注記のない限り、「職員」とは、下諏訪町教育委員会が任命権者となっている全ての職員を示します。

第1章 計画策定にあたって

1 策定趣旨

障がい者雇用を進める上では、障がい者の活躍の推進が必要です。障がい者の活躍とは、「障がい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、取り組んでいくことが重要です。

令和元年6月に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、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画指針に即して、「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。

これらを踏まえ、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、障がい当事者の視点に立つとともに、「第4期下諏訪町障がい者計画」に掲げる「誰もが自分らしく、いきいきと、支え合うまち 下諏訪」の基本理念を踏まえ、このたび、「下諏訪町教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定しました。

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 策定主体

- 下諏訪町教育委員会が策定します。
- なお、首長部局については、下諏訪町長が別に計画を策定することとしますが、互いに連携して対応していきます。

3 計画期間

- 令和7年度から令和11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

- 策定又は見直しを行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、町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 障がい者雇用等の目標

1 障がい者雇用率

(1) 現状

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい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。
- 教育委員会と首長部局で合算¹した令和6年6月1日現在の実雇用率は2.95%となっており、法定雇用率2.8%を達成している状況です。

〔令和6年6月1日現在の雇用率（教育委員会、首長部局合算）〕²

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	障がい者数	実雇用率
2.8%	339人	10人	2.95%

(2) 目標

- 法定雇用率は、国及び地方公共団体においては、令和6年4月1日より2.8%に引き上げられており、令和6年6月現在は法定雇用率を達成しているものの、令和8年7月1日よりさらに0.2%引き上げられ、3.0%になる予定であること、令和10年に法定雇用率の見直しが検討されていることを踏まえ、実雇用率の目標を次のとおり設定します。

【下諏訪町教育委員会と首長部局で合算して、各年度当該年6月1日時点の法定雇用率以上】

- 上記、雇用率目標の達成状況については、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理をし、評価します。

2 職場定着

- 障がい者の活躍を推進していくためには、障がい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。令和6年6月1日現在の障がいのある職員の職場定着の状況は、次のとおりとなっています。

1 障害者雇用促進法第42条の特例認定を受けているため、数値は教育委員会と首長部局の数値を合算し算出

2 労働書告示等に基づき算定

〔職場定着の状況（町、教育委員会）〕

・平均勤続年数

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
20年4月	2年11月	2年4月

〔（参考）民間企業における状況〕³

・平均勤続年数

身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
12年2月	9年1月	5年3月

○ 定着に関する目標については、定量的な数値設定が困難なことから、次のとおり設定します。

【障がい者の不本意な離職を生じさせないこと】

○ 上記、定着状況の目標については、毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、把握・進捗管理をし、評価します。

³ 「令和5年度障害者雇用実態調査」（令和6年3月27日 厚生労働省）

第3章 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

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、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サイクルを確立します。
- 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理解を深めてまいります。

取組内容

(1) 「障害者雇用推進者」の選任

教育こども課長を「障害者雇用推進者」として選任

・ 障害者雇用推進者の業務は、次のような事項

- ① 障がい者雇用の促進及び継続を図るための、施設又は設備の設置・整備等
- ② 厚生労働大臣に対する対象障がい者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ③ 障がい者を免職する場合における公共職業安定所長への届出 など

(2) アンケート等の実施

計画の策定、見直し及び検証にあたり、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を実施し、意見を取組へ反映します。

(3) 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委員会部局に設置します。

(4) 職員向け研修の実施

全職員に対する意識啓発として、首長部局が実施する障がい者への対応や理解を深めるための研修受講を推進します。

2 職務の選定・マッチング等

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、職員一人ひとりが障がい特性等を十分に把握し、職場での障がい理解を促進していきます。

取組内容

(1) 障がい特性の把握

障がい者一人ひとりの障がい特性等の把握に努めます。

(2) 面談等の実施

定期的に面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

3 職場環境の整備

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、必要な施設の整備のほか、管理監督者による障がい特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行います。

取組内容

(1) 施設の整備

多目的トイレ、スロープ、エレベータ、休憩室等、障がい特性に配慮した施設の整備を推進します。

(2) 面談等を通じた合理的配慮・支援の提供

人事担当者や所属上司との面談等を通じて、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じる場合に当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつ、過度な負担にならない範囲で適切に実施します。

4 職員の募集・採用・人事異動

基本的な考え方

- 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、各種研修、人事異動を通じて、計画的にキャリア形成を図ってまいります。

取組内容

(1) 募集案内時の対応

町のホームページに職員採用に関する募集案内を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ⁴の確保を図り、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。

(2) 障がい者職員の積極的採用

一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行う等、障がい者特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的採用に努めます。

(3) 障がい特性等を踏まえた人事異動

上司による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握するとともに、特に業務内容が多岐にわたる行政職の人事異動にあたっては、障がい特性を踏まえた配置など、必要な配慮を行います。

5 その他

- 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に基づく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の拡大を推進します。
- また、障がい者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・制作した物品販売の場の提供を行います。

⁴ 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