

新潟市教育委員会
障がい者活躍推進計画

令和7年4月改訂

新潟市教育委員会

目 次

I. はじめに	1
1 策定主体	1
2 計画期間	1
3 計画の周知および公表	1
II. 新潟市教育委員会における障がい者雇用等の状況	2
1 障がい者雇用率の状況	2
2 職場定着の状況	2
3 課題	2
III. 目標	3
IV. 障がい者の活躍推進に向けた取組	3
1 推進体制の整備	3
2 職務の選定・マッチング等	5
3 職場環境の整備	5
4 職員の採用・育成等	6
5 優先調達	8

「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、または機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

新潟市教育委員会障がい者活躍推進計画

I. はじめに

新潟市教育委員会では、令和元年6月に改正された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。）、及び国が定める障害者活躍推進計画作成指針に即し、「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」として、令和2年4月に新潟市教育委員会障がい者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定しました。このたび、本計画の期間が令和7年3月31日に満了することから、令和5年4月に改正された障害者活躍推進計画の作成手引きに即して、本計画を改訂します。

障がい当事者の視点に立つとともに、新潟市障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例に掲げる「全ての市民が障がいの多様性を認識し、障がいや障がいのある人に対する理解を深めるとともに、話し合いにより相互の立場を理解すること」との基本理念を踏まえ、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、しっかりと取り組んでいきます。

令和7年4月1日
新潟市教育委員会

1 策定主体

本計画の策定にあたっては、策定主体が任命権者ごとと定められていることから新潟市教育委員会が策定しますが、これに基づく取組は、市長部局と連携しながら実施します。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、取組状況等を確認・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の周知および公表

本計画は、庁内掲示板への掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページにも掲載するなど、適切な方法で公表します。

Ⅱ. 新潟市教育委員会における障がい者雇用等の状況

1 障がい者雇用率の状況

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。

新潟市教育委員会における、障がい者雇用率の推移は以下のとおりです。

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
実雇用率	2.44%	2.50%	2.58%	2.62%	2.83%
法定雇用率	2.4%	2.5%			2.7%

(実雇用率は毎年6月1日時点)

2 職場定着の状況

障がい者の活躍を推進していくために、積極的に採用に取り組むとともに、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、職場定着を図ります。

直近、新潟市教育委員会で任用した会計年度任用職員について、採用1年後の定着率は以下のとおりです。

採用年度	採用1年後の定着率
令和5年度	85.7%

3 課題

令和6年6月1日時点の障がい者雇用率は、2.83%であり、法定雇用率を上回っている状況です。しかしながら、令和8年7月以降、法定雇用率が現在の2.7%から2.9%に引上げが予定されていることから、今後はさらに障がい者雇用を促進し、雇用率の向上を図っていく必要があります。

また、採用後においても、障がいのある職員が働き続けることができるよう、支援体制や職場環境の整備を推進していく必要があります。

Ⅲ. 目標

(1) 採用に関する目標

○ 毎年6月1日時点の実雇用率が、法定雇用率を上回ることを目指す

※ 令和6年度時点の法定雇用率は2.7%。令和8年7月以降は2.9%。

(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

○ 不本意な離職を極力生じさせない

(評価方法) 毎年 の 任免状況通報時に、前年度採用者の定着状況を把握します。

Ⅳ. 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 推進体制の整備

(1) 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は、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。

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、すべての職員の障がいに対する理解を深めていくことが重要です。

(2) 取組内容

① 推進体制の整備等

ア 「障がい者雇用推進者」の選任

教育総務課長及び学校人事課長を「障がい者雇用推進者」として選任し、取組を推進します。

イ 職員アンケート等の実施

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等を実施し、意見を取組へ反映します。

② 相談先の確保等

ア 「差別相談専門窓口」及び「庁内相談窓口」の配置

障がいのある人に対する差別の解消を効果的に推進するため、市の障がい福祉課や障がい者基幹相談支援センター内に相談窓口を設置し、障がいのある人またはその家族、支援者、事業者からの相談を受け付けています。

また、新潟市教育委員会内にも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として、障害者職業生活相談員を選任します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

＜新潟市教育委員会内相談窓口＞

所属先	相談窓口
事務局職員	教育総務課
学校職員	学校人事課

イ 国等の機関における相談窓口の活用

新潟労働局や障害者就業・生活支援センター等に設置されている相談窓口等について、職員に周知し活用を推進します。

③ 障がいに対する理解の促進

ア 職員研修所における研修の受講

新採用職員研修や新任課長研修、臨時的任用職員等を対象とした職員基礎研修において、不利益な取り扱いの禁止や合理的配慮の必要性をはじめとした障がいに対する理解の促進に向けた講座を受講し、職員の理解の深化を図ります。

イ その他外部研修の受講

厚生労働省の提供する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e-ラーニング版）」等を活用・周知し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する理解促進を図ります。

2 職務の選定・マッチング等

(1) 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は、職員一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を十分把握し、総合的に検討して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。

(2) 取組内容

ア 採用前面談の実施

採用試験申込時に、仕事の際に必要な配慮や通勤が可能な勤務地等を確認するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

イ 配置后面談の実施

人事評価や自己申告書提出時または本人の希望があった際における、所属の管理監督者等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、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

3 職場環境の整備

(1) 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は、施設や就労支援機器等の整備のほか、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う必要があります。

(2) 取組内容

ア 施設の整備

障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

イ 就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 合理的配慮の提供

障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けた合理的配慮の提供を行います。

エ 休暇制度の周知

障がい特性や通院へ配慮し、時間単位の年次有給休暇の取得や、療養休暇をはじめとした休暇制度について周知・案内を行います。

4 職員の採用・育成等

(1) 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。採用後も、OJTや各種研修への参加などを通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

また、誰もが障がいのある職員という立場になる可能性を有していることから、職員一人ひとりが研修等を通じて障がいに対しての理解を深め、障がいのある人もない人も、安心して働くことができる組織を目指す必要があります。

(2) 取組内容

① 障がい者採用の取組

ア 募集案内時の対応

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

イ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり必要な配慮を行います。

また、以下の不適切な取り扱いを行いません。

- ・特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「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。
- ・特定の就労期間からのみの受け入れを実施する。

ウ 配慮事項を考慮した職員配置

通勤手段や勤務場所等について、採用時に配慮事項を確認し、それらを考慮した職員配置を行います。

エ 会計年度任用職員の採用

正規職員の採用に加え、より柔軟な勤務時間の設定や短時間の勤務が可能な、会計年度任用職員の採用を推進します。

② キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

職員研修所の研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障がい者に対して資料を点字化したり、聴覚障がい者に対して手話通訳士が同席するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

ウ 中途障がい者への配慮

疾病や事故等により、在職中に障がい者となった職員について、円滑な職場復帰に向けた職場環境の整備や柔軟な配置、担当業務の調整、通院への配慮など、継続して勤務ができるよう必要な支援に取り組みます。

③ 多様で柔軟な働き方の推進

ア 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇等の休暇取得を促進します。

④ 人事配置等における配慮

ア 障がい特性等を踏まえた人事配置

所属の管理監督者等による人事評価や、人事評価とあわせた面談等を通じて、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、人事異動にあたっては、合理的配慮に基づく、業務との適切なマッチング等を図ります。

5 優先調達

(1) 基本的な考え方

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（優先調達推進法）第9条の規定に基づき、障がい者就労施設等から提供可能な物品等の調達を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を図ります。

(2) 取組内容

ア 物品等の調達の推進

市の障がい福祉課から提供される情報を参考に、障がい者就労施設等から提供可能な物品等に関して、調達を推進します。