

伊勢市教育委員会障がい者活躍推進計画

1. 機関名
伊勢市教育委員会
2. 任命権者
伊勢市教育委員会
3. 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。
4. 周知・公表
策定又は改定を行った計画は、すべ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り組みの実施状況についても、毎年度、周知・公表します。
5. 伊勢市教育委員会における障がい者雇用に関する課題
(1) 障害のある職員の雇用状況 伊勢市教育委員会においては、令和7年6月時点で法定雇用率を達成しているものの、今後、令和8年7月に予定されている法定雇用率の引き上げ（3.0％）に対応するため、引き続き、積極的に採用を行っていくとともに、採用した障がいのある職員が活躍できるよう職場環境等の整備を進めていく必要があります。 また、障がいのある職員への適切な配慮が行えるよう、職員一人ひとりが障がいに対する理解を深めていく必要があります。それぞれの障がい特性を理解し、きめ細やかなサポートができる組織となることで、障がいのある職員の配属先が広がり、職域の拡大につながるものと考えています。 なお、正規職員に関しては、市長部局との人事交流が行われていることから、障がいのある職員について、人数、障がいの特性等のバランスを考慮した配置を検討します。 (2) 障害のある職員の職場等の満足度に関するアンケート調査 障がいのある職員が働きやすい環境を作り、今後の定着の支援のため、アンケートを実施しました。アンケートによると、適切な業務配分や建物の構造上の問題について意見がありました。 なお、アンケート結果は次のとおりです。

項目	満足		やや満足		どちらでもない		やや不満		不満	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
現在、伊勢市で働いていることに対する全体評価	4人	57%	2人	29%	1人	14%	0人	0%	0人	0%
現在の仕事内容	4人	57%	2人	29%	1人	14%	0人	0%	0人	0%
現在の業務量	3人	43%	3人	43%	0人	0%	1人	14%	0人	0%
物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）	3人	43%	1人	14%	2人	29%	1人	14%	0人	0%
相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）	2人	29%	2人	29%	3人	42%	0人	0%	0人	0%
勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示など）	4人	57%	0人	0%	3人	43%	0人	0%	0人	0%

6. 目標

①採用に関する目標	【実雇用率】 各年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。 （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理
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）毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

7. 取組内容

①障がいのある人の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として教育総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障がいのある職員の相談窓口を設定し、庁内電子掲示等により周知する。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、早急に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○市長部局が主催する「障がい者サポーター養成講座」等の研修について、教育委員会所属職員も同様に受講する。 ○障がいのある職員者が配属されている部署の職員を中心に、労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ることにより、障がいのある人が働きやすい職場づくりについて理解を深める。 ○障がいのある職員が配属される部署に対して、事前に十分な情報提供を行うとともに、きめ細やかなサポートができる体制を構築する。
②障がいのある人の活躍の基本となる職	○採用時、部署異動時等その他必要に応じて面談を行い、障がいのある人と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて業務内容の検討を行う。

務の選定・創出	○障がい起因となり従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
③障がいのある人の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○職務環境 ・相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がいのある職員に対しては必要な配慮等の有無を把握することとし、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づき、継続的に必要な措置を講じる。 ・措置を講じるに当たっては、障がいのある人の要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○募集・採用 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障がいを排除し、又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。 ・特定の就労支援機関のみからの受入れを実施する。 ○働き方 ・時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 ・非正規職員については、勤務日数、勤務時間等の勤務形態について、本人の意向を踏まえ任用形態に応じた柔軟な勤務条件を設定する。 ○キャリア形成 本人の希望も踏まえつつ、実務研修、スキルアップ研修等の教育訓練を実施する。
④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害者就労施設等への発注等を通じて、障がいのある人の活躍の場の拡大を推進する。