# 高知市教育委員会
# 障がい者活躍推進計画

第　２　期

令和7年4月
高知市教育委員会

# 目次


## Ⅰ　はじめに

◇　策定にあたって　……　1

## Ⅱ　策定主体・計画期間・計画の周知及び公表

◇　策定主体　……　2
◇　計画期間　……　2
◇　計画の周知・公表　……　2

## Ⅲ　本市における障がい者雇用に関する課題及び障がい者雇用率の状況

◇　障がい者雇用に関する課題　……　3
◇　障がい者雇用率の状況　……　4

## Ⅳ　目標

◇　採用に関する目標　……　5
◇　定着に関する目標　……　5

## Ⅴ　本市における取組内容

◇　障がい者の活躍を推進する体制整備　……　6
◇　障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出　……　7
◇　障がい者の活躍を推進するための働き方　……　7


障害の「害」の表記について
　法令等の名称及び法令等で定められてる用語などで漢字表記が使用されている場合，又は機関，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「害」の字を平仮名で表記しています。

# Ⅰ　はじめに

## ◇ 策定にあたって

本市では，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。）等に基づき，これまで障がい者を対象とした採用試験として，任期の定めのない「初級事務Ⅱ」や，平成30年度からは，任期が３年間で１週間の勤務時間を30時間とする「任期付短時間勤務職員（事務Ⅱ）」を実施するなど，障がい者雇用と法定雇用率の達成に取り組んできました。

また，令和元年には，障害者雇用促進法の改正により，公務部門において，障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進するため，障害者活躍推進計画の作成が義務付けられ，本市におきましても，令和２年４月に「高知市教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定しました。令和３年度から「任期付短時間勤務職員（事務Ⅱ）」の試験回数を増やすとともに，令和３年10月に総務部人事課内にワークステーションを設置するなど，障がい者雇用促進と計画目標の達成に向けての取組を続けております。

しかしながら，令和６年度現在，法定雇用率を達成できておらず，障害者雇用促進法において「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」とされている地方公共団体として十分な責務が果たせているとは言い難い状況にあり，さらなる積極的な取組みが急務となっています。

障がい者雇用を進める上では，障がい者雇用率の向上を目指すのみでなく，障がい者の活躍の推進が重要です。障がい者の活躍とは，一人ひとりが，その障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮することであり，そのためには，希望や特性に応じて，安心して安定的に働くことができる環境を整える必要があります。

さらに，公務部門における障がい者の活躍は，ノーマライゼーション（障がい者を特別視するのではなく，一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり，ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方），インクルージョン（包容），ダイバーシティ（多様性），バリアフリー（物理的な障壁のみならず，社会的，制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方），ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり，政策だけでなく，行政サービスの向上の観点からも重要です。

このたび，「高知市教育委員会障がい者活躍推進計画」の計画期間が終了となることから，これまでの取組状況等を把握・検証した上で，必要な計画の見直しを行い，新たに「高知市教育委員会障がい者活躍推進計画（第２期）」を策定します。

# Ⅱ 策定主体･計画期間･計画の周知及び公表

## ◇ 策定主体

市役所全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため，市長部局等，上下水道局，消防局及び教育委員会で，それぞれ計画を策定し，互いに連携して取り組みます。

## ◇ 計画期間

令和７年度（2025年度）から令和11年度（2029年度）までの５年間を計画期間とします。

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。

## ◇ 計画の周知･公表

計画を策定し，または変更したときは，遅滞なく，全ての職員へ周知するとともに，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，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。

# Ⅲ　本市における障がい者雇用に関する課題及び障がい者雇用率の状況

## ◇ 障がい者雇用に関する課題

本市では，令和２年度に会計年度任用職員が障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率の算定対象となって以後，法定雇用率を達成できておらず，「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」とされている地方公共団体として十分な責務が果たせているとは言い難い状況にあります。

雇用率の向上に向けた取組として，平成30年度から実施しております「任期付短時間勤務職員（事務Ⅱ）」の試験回数を令和３年度から増やすとともに，令和３年10月には，庁内から集約した事務補助作業を行う「ワークステーション」を総務部人事課内に設置し，障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の任用を行うなど，取組を進めてきました。その結果，着実に本市の雇用率は上昇しているものの，令和８年７月には，法定雇用率が３％に引き上げられることから，早期に法定雇用率が達成できるよう，スピード感を持って取り組んでいく必要があります。一方で，障がいのある職員の活躍にあたっては，障害者雇用率に反映される雇用の量的側面だけではなく，「希望や特性に応じて，安心して，安定的に働き続けることができる」といった意味での雇用の質が重要です。

今後も，障がいのある職員がそれぞれの特性にあった業務や職場環境で活躍できるよう，さらなる体制整備や各種取組を着実に推進する必要があります。

## ◇ 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。

本市における，令和６年6月１日現在の雇用率は，次のとおりです。市長部局等では法定雇用率以上となっているものの，全体では2.58%と法定雇用率に達しておらず，低い水準となっています。

| 任命権者 | 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 | 障がい者の数 | 実雇用率 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | （全体） | （内訳） |
| 市長部局等 | 2.80% | 2,899.5人 | 85.5人 | 2.58% | 2.95% |
| 上下水道局 | | 233.0人 | 6.0人 | | 2.58% |
| 消防局 | | 9.0人 | 0.0人 | | 0.00% |
| 教育委員会 | | 554.5人 | 4.0人 | | 0.72% |

※ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第8条の規定により，厚生労働省に報告した令和6年6月１日現在の値。（ここでの職員数及び障がい者の数は，同条の規定に基づき算定した人数。）

なお，法定雇用率については，令和8年7月に3%に引き上げられる予定です。

# Ⅳ　目標

## ◇　採用に関する目標

市長部局等，上下水道局，消防局及び教育委員会で合算して，次の障がい者雇用率の数値を目標とします。

| 項目 | 現状 | 目標 |
|---|---|---|
| 障がい者雇用率 | 2.58%<br>（令和6年6月1日） | 3.0%以上<br>（令和11年6月1日） |

## ◇　定着に関する目標

障がいのある職員の定着状況を把握し，不本意な退職を極力生じさせないようにします。

# Ⅴ　本市における取組内容

## ◇ 障がい者の活躍を推進する体制整備

### 組織面

① 「障害者雇用推進者」の選任

教育政策課長を「障害者雇用推進者」として選任します。

② 「障がい者雇用推進チーム」における協議

市長部局等，上下水道局，消防局及び教育委員会が連携して，障害者雇用推進者，人事担当部署の職員，障がいのある職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し，原則として年１回，取組状況を把握・検証し，その内容を踏まえ，計画の見直し等を行います。

③ 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人事課に設置します。

### 人材面

① 研修の実施

障がいに関する研修などを通じて，障がいに関する理解促進・啓発に努めます。

## ◇ 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

① 職員アンケートの実施等

現に勤務する職員を対象にアンケート調査を実施するなど，障がいのある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。

② 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施し，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，特性に配慮した配置に努めます。

③ 定期的な面談の実施

障がいのある職員の要望を踏まえた上で，定期的に面談を実施し，障がい者一人ひとりと業務内容との適切なマッチングができているかを確認します。

④ ワークステーションの運営

庁内の様々な業務を切り出し，障がいのある会計年度任用職員が担う，高知市ワークステーションを令和3年10月から設置しています。市役所での就労経験を活かして民間企業等への就職につなげるとともに，周囲の職員の障がいに対する理解を醸成します。

## ◇ 障がい者の活躍を推進するための働き方

### 募集・採用

① 募集・採用に当たって，以下の取扱いは行いません。

ア 特定の障がいを排除し，又は特定の障がいに限定する。
イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
エ 「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。
オ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

④ 職場体験等

特別支援学校等から職場体験やインターンシップの受け入れを実施します。

## 働き方

① 年次有給休暇等の取得促進

時間単位の年次有給休暇や，病気療養による休暇などの各種休暇の取得を促進し，働きやすい職場環境づくりに努めます。

② テレワーク制度の周知

障がい等のため，通勤することが大きな負担になっている職員に対し，テレワークについて周知し，活用を促します。

③ 新たな制度の検討

早出遅出勤務の実施など，障がいのある職員に限らず，全ての職員が働きやすい職場環境となるよう，新たな制度の導入を検討します。

## キャリア形成

① 研修を通じたキャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ，実務研修や専門的な研修などを通じて，実務能力や専門性の向上を図るとともに，研修受講にあたっては，必要な配慮を行います。

## その他の人事管理

① 障がいの特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談などを通じて，障がい者一人ひとりの障がいの特性や能力，希望等を把握するとともに，人事異動にあたっては，業務との適切なマッチング等を図ります。

## その他

① 優先調達

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，障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

② 関係機関等との連携

必要に応じて，関係機関等と連携していきます。

高知市教育委員会
障がい者活躍推進計画
第２期

制定　令和７年４月

発行　高知市教育委員会教育政策課
〒780-8571 高知市鷹匠町２丁目１番４３号
電話　　０８８－８２３－９４７８（直通）
ＦＡＸ　０８８－８２３－９３６１（直通）
E-mail　kc-200200@city.kochi.lg.jp