

第2次障がい者活躍推進計画

令和7年3月31日策定
能代市教育委員会

本計画では、「障がい」と「障害」の表記について、次のとおりとします。
○特定の事項を示さない一般的な言い回しについては「障がい」と表記します。
○「法律や条例等に基づく制度及び施設等の名称」、「組織名」、「事業等の固有名称」に「障害」が使われている場合はそのまま表記します。

1 計画の期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から12年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間中においても、必要に応じて見直しを行うこととします。

2 現状や課題

(1) 現状

①実雇用率

区 分	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1
法定雇用率 (a)	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%
実雇用率 (b)	3.38%	2.56%	3.86%	3.52%	3.51%
差 引 (b-a)	0.88%	△0.04%	1.26%	0.92%	0.71%

※R3年の実雇用率は法定雇用率を下回っているが、法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない人数は満たしている。

②定着率

区 分	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1
6カ月定着率	100%	75.0%	100%	80.0%	100%
1年以上定着率	50.0%	75.0%	100%	80.0%	100%

③満足度

区 分	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1
仕事内容	64.3%	84.7%	73.4%	66.6%	80.0%
業務量	57.2%	76.9%	66.7%	60.0%	86.6%
作業環境	35.7%	38.5%	40.0%	46.7%	80.0%
職場環境	57.2%	30.8%	53.3%	46.7%	60.0%

※満足度は市長部局・教育委員会を合わせて集計し、「満足」「やや満足」の合計により算出。

(2) 課題

- 障がい者の活躍を推進する体制整備
- 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

3 目標

(1) 採用に関する目標

①実雇用率

令和11年6月1日時点 3.00%以上

※法定雇用率は、令和6年4月1日より3.00%とされています。

ただし、経過措置として、令和6年4月以降が2.80%、令和8年7月以降が3.00%となっています。

②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

①定着率

令和11年6月1日時点 1年以上定着率80%以上

②評価方法

毎年の任免状況通報時に把握・進捗管理を行います。

(3) 満足度に関する目標

①満足度

令和2年から6年に実施したアンケートで「満足」「やや満足」の合計が平均60%以下であった次の項目について、合計60%以上

- ・物理的な作業環境
- ・相談体制等の職場環境

「満足」「やや満足」の合計が平均60%以上であった次の項目について、数値を向上させる。

- ・現在の仕事内容
- ・現在の業務量

②評価方法

在籍している障がい者（新規採用を除く。）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。

4 取組内容

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

①組織面

ア 障害者雇用推進者として教育総務課長を選任します。

※障害者雇用推進者…障がい者の雇用促進・継続のため、取組体制整備、
施設・設備その他諸条件の整備責任者

イ 障がい者である常勤職員・非常勤職員等が参画する障がい者活躍推進庁内
検討会議を年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見
直し等を行います。

ウ 組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種連絡先を整理し
た上、関係者間で共有します。

エ 役割分担及び各種連絡先については、人事異動等により変更が生じるた
め、定期的に更新を行います。

②人材面

ア 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、秋田
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ます。

※障害者職業生活相談員…障がい者の職業能力の開発・職業適応の向上を図
るための支援を目的として選任される担当者

イ 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年1回、秋田労働局が開
催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（出前講座を含む。）を
受講します。

（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望を踏まえ、人事
評価やアンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

また、障がい者と業務の適切なマッチングができているか、面談を通じて点
検し、必要に応じて検討を行います。

（3）障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

①職務環境

ア 面談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。

イ 措置を講じるに当たっては、障がい者から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します。

②募集・採用

ア インターンシップの中で障がい学生の受け入れを行うとともに、特別支援
学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を行っ
ます。

イ 採用選考にあたり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳
者の配置等障がい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採用を行います。

ウ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないものとします。

○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受け入れを実施すること

③働き方

ア 時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

イ 時間単位の年次有給休暇や、各種休暇の利用を促進します。

④キャリア形成

ア 会計年度任用職員について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望等を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。また、任期終了前には職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。

イ 本人の希望等を踏まえつつ、各種研修等を実施します。

⑤その他の人事管理

ア アンケート実施時に面談の希望を確認するなど、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握や体調配慮を行います。

イ 障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等に努めます。

ウ 中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通勤への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

エ 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

（４）その他

国等による障害者就労施設等からの物品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を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。