

教第45号議案

障害者活躍推進計画の策定について

障害者活躍推進計画の策定について、議案として以下のとおり提案する。

令和7年3月12日提出

神戸市教育委員会事務局

事務局長 高田 純

障害者活躍推進計画の策定

1. 概要

- ・ 障害者活躍推進計画については、2019 年（令和元年）6 月に障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が改正され、国および地方公共団体の任命権者に作成義務が課されている。
- ・ 2020 年（令和 2 年）4 月～2025 年（令和 7 年）3 月までの 5 年間の現計画の終了に伴って、2025 年（令和 7 年）4 月以降、今後 5 年間の新たな計画の策定を行う。

2. 新計画の策定

○内容

- ・ 計画期間：2025 年（令和 7 年）4 月～2030 年（令和 11 年）3 月
- ・ 計画および新旧対照表：別紙 1、2 の通り

○主な改正ポイント

- ・ 「採用に関する目標」を、今後の法定雇用率の引き上げ等を踏まえて、変更

現：「(令和 3 年 6 月 1 日時点) 2. 6 0 %

※令和 4 年度以降も当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上」

新：「(各年度) 当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上」

- ・ 「定着に関する目標」を、より建設的な文言へ変更

現：「不本意な退職を極力生じさせない」

新：「仕事へのやりがいを持ち、働き続けられるような環境づくりを推進する。」

- ・ 障害者を対象として雇用している、学校業務アシスタントの雇用拡大を新たに追加

【参考 1】現在までの雇用率の推移

	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)		2024 (R6)
	R1. 6. 1	R2. 6. 1	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 3. 1	R6. 6. 1
法定雇用率	2. 50%	2. 50%	2. 60%	2. 60%	2. 60%	2. 60%	2. 80%
実雇用率（神戸市全体）	2. 53%	2. 08%	2. 02%	2. 34%	2. 40%	2. 60%	2. 65%
実雇用率（教育）	1. 94%	1. 36%	1. 41%	1. 76%	1. 89%	2. 16%	2. 31%
実雇用率（市長部局）	3. 16%	2. 81%	2. 63%	2. 97%	2. 98%	3. 18%	3. 17%
在籍障害者数（教育）	119. 0	96. 5	99. 0	124. 5	133. 0	152. 0	166. 0

※障害者雇用率について

障害者雇用促進法により、企業や地方公共団体等に対し、従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付けられている。本市教育委員会の障害者雇用率については、特例認定制度による特例認定を受けており、市長部局と教育委員会の数値を合算して通報している。

【参考2】今後の雇用率の予定 ※すべて各年度6/1 通報時点

	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)
法定雇用率	2.80%	2.80%	2.80%	3.00%
除外率	15%	5%	5%	5%
実雇用率	2.65%	2.37%	2.37%	2.37%
実雇用率（教育）	2.31%	2.00%	2.00%	2.00%
実雇用率（市長部局）	3.17%	3.01%	3.01%	3.01%
在籍障害者数（教育）	166.0	166.0	166.0	166.0
不足する障害者数	28.0	89.5	89.5	130.5

※2027年度（R9年度）に法定雇用率が引き上げ (2.8%→3.0%)

※2026.7月（R8.7月）に3.0%に引き上げられるが、雇用率の通報は、2026.6月（R8.6月）であるため、2026（R8）年度は法定雇用率2.8%として、不足障害者数を算定している。

※2025年度（R7年度）に除外率が引き下げ (15%→5%)

【参考3】障害者雇用拡大に向けた取り組み

○これまでの取り組み

- ・正規教職員の雇用拡大 (令和2年度より実施 合格実績：8名合格 ※5名採用)
- ・学校園への学校業務アシスタントの配置の拡充 (令和3年度より実施 任用実績:82名 ※75名在籍)
- ・集合雇用の実施 (教職員人事課、神出自然教育園、総合教育センターで実施 任用実績：15名)
- ・市立特別支援学校の生徒を対象とした就労支援プログラムの実施
(令和4年度より実施 任用実績：R5年度4名、R6年度2名、R7年度0名)

○来年度の取り組み（予定含む）

- ・各学校園への学校業務アシスタントの配置の推進
- ・職場定着支援のための取り組みの充実
- ・県立特別支援学校の生徒を対象とした就労支援プログラムの実施検討
- ・清掃を主業務と想定した集合雇用の実施
- ・法定雇用率の特例認定の解除の検討

障害者活躍推進計画

機関名	神戸市教育委員会
任命権者	神戸市教育委員会
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）
神戸市教育委員会における障害者雇用に関する課題	神戸市教育委員会においては、障害者雇用率の算定に際して、平成 25 年度より市長部局と合算する特例認定を受けている。令和 6 年 3 月時点での障害者雇用率は法定雇用率を充足していたが、法改正により令和 6 年 4 月より法定雇用率が、2.60%から 2.80%に引き上げとなった。更に除外率（法定雇用率の算定の基礎となる常勤職員数のうち、除外職員数として控除する職員の割合）が令和 7 年 4 月より 5%に引下げられることから、これまで以上に積極的な採用活動及び障害者である職員の定着が重要となる。
目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率】 （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 （参考）令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2.65% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	仕事へのやりがいを持ち、働き続けられるような環境づくりを推進する。 （評価方法）毎年の人事異動のタイミングで、人事に関する記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。 ※正規教職員については、意向調査・人事相談会等、会計年度任用職員（学校業務アシスタント）については、継続勤務意向調査や定期的な学校園等の配属先への定期訪問によるヒアリング調査等を通して、障害者である職員の状況把握に努める
③ キャリア形成に関する目標	障害特性に応じた業務内容の切り出しや職場配置等、合理的配慮に係る取組を通じて、障害のある職員の活躍する場を拡大する。 （評価方法） 人事に関する記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	

	(1) 組織面	○障害者雇用推進者として総務部教職員人事課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○令和3年度から障害者を対象として会計年度任用職員を学校業務アシスタントとして任用し各学校園へ配置している他、総合教育センターや神出自然教育園での集合雇用も実施しているが、障害者一人ひとりが、障害特性に応じて能力を最大限に発揮できる働き方を提供できるよう引き続き雇用確保に努める。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、学校業務アシスタントサポーター等）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、兵庫労働局、公共職業安定所、専門家、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等によって変更が生じるため、定期的に更新を行う。
	(2) 人材面	○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。）全員について、兵庫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させる。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○障害のある職員の新規受入れ職場に対し、障害のある職員と共に働くにあたっての障害に係る基礎知識や必要な配慮事項等の理解促進に努める。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○意向調査及び面談の機会等を活用し、障害者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、必要に応じて業務の検討を行う。 ○障害者の特性に応じた業務の切り出しや、障害者本人が申告する配慮事項等を踏まえた配置を引き続き行い、個々の能力や意欲を最大限に発揮できるような支援を進めると共に、様々な任用形態において雇用拡大に努めていく。
3. 障害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	○基礎的環境整備として、学校園については、障害者の有無や利用状況を踏まえて多目的トイレやエレベーター、スロープ等の設置を進める。

		○意向調査や面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害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する。
	(2) 募集・採用	○正規教職員の採用選考に当たり、障害のある受験生からの要望を踏まえ、面接において手話通訳者を配置するなど、障害特性に配慮した選考方法の工夫を行い、障害区分による取扱いの差異がないよう、引き続き積極的な採用に努める。 ○正規教職員や会計年度任用職員（学校業務アシスタント）等の職種や任用形態を問わず、申込時や面接時において、配慮事項の確認を行い、配置先や業務内容の参考とする。 ○特別支援学校の生徒を対象とした、学校業務アシスタントの職業体験実習を引き続き実施していくとともに、より多くの学生が参加できるように実習の更なる充実を講じる。 ○募集・採用に当たっては、以下の事項を行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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からのみの受入れを実施する。
	(3) 働き方	○フレックスタイム制の活用を促進するとともに、時間単位の年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4) キャリア形成	【障害者が担当する職務の拡大】 ○正規教職員や会計年度任用職員（学校業務アシスタント）等の職種や任用形態を問わず、障害特性に応じた合理的配慮を個別に行い、原則全所属を職域として配置を検討する。 （評価方法）人事に関する記録を元に把握・進捗管理。 【研修制度の充実】 ○本人の希望等を踏まえつつ、①OJT ② Off JT ③自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、能力開発を行う。 ○学校園教職員については、教員育成指標に基づき、職員研修等の受講を通して、成長段階に応じた資質の向上を図っていく。

	(5) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置も検討する。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者、在職中に障害が判明した者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○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害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、障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○「神戸市障害者優先調達推進方針」に基づき、障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、前年度実績を上回る実績を目標とする。 ○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していることを、本市入札参加資格の格付等や総合評価落札方式において加点する。 ○教育実習の中で障害のある学生の受け入れを行うにあたり、障害の特性に応じた可能な範囲の合理的配慮を行う。

障害者活躍推進計画 新旧対照表（ は、見直し部分を示す。）

現行	見直し案
〈機関名〉神戸市教育委員会 〈任命権者〉神戸市教育委員会 〈計画期間〉 令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日（5 年間） 〈神戸市教育委員会における障害者雇用に関する課題〉 神戸市教育委員会においては、令和元年における市長部局との合計（特例認定）での障害者雇用率が法定雇用率を充足しているが、令和 3 年 4 月より経過措置による読み替え規定が廃止され法定雇用率が 2.5% から 2.6%になることから、今まで以上に積極的な採用活動及び障害者である職員の定着が重要となる。 〈目標〉 ①採用に関する目標 【実雇用率】 （令和 3 年 6 月 1 日時点）2. 6 0 % ※令和 4 年度以降も当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 （参考） 令和元年 6 月 1 日時点の実雇用率：2. 5 3 % （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 ② 定着に関する目標 不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法） 毎年の人事異動のタイミングで、人事記録を元に、	〈機関名〉神戸市教育委員会 〈任命権者〉神戸市教育委員会 〈計画期間〉 令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間） 〈神戸市教育委員会における障害者雇用に関する課題〉 神戸市教育委員会においては、障害者雇用率の算定に際して、平成 25 年度より市長部局と合算する特例認定を受けている。令和 6 年 3 月時点での障害者雇用率は法定雇用率を充足していたが、法改正により令和 6 年 4 月より法定雇用率が、2.60%から 2.80%に引き上げとなった。更に除外率（法定雇用率の算定の基礎となる常勤職員数のうち、除外職員数として控除する職員の割合）が令和 7 年 4 月より 5 %に引下げられることから、これまで以上に積極的な採用活動及び障害者である職員の定着が重要となる。 〈目標〉 ①採用に関する目標 【実雇用率】 （各年度）当該年 6 月 1 日時点の法定雇用率以上 （参考） 令和 6 年 6 月 1 日時点の実雇用率：2. 6 5 % （評価方法） 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 ② 定着に関する目標 仕事へのやりがいを持ち、働き続けられるような環境づくりを推進する。 （評価方法） 毎年の人事異動のタイミングで、人事に関する記

前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。 ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。 ③ キャリア形成に関する目標 【障害者が担当する職務の拡大】 教員育成指標及び人事異動方針に基づき、昇格・昇任及び異動等を行うことになるため、障害特性に応じた合理的配慮を個別に行い、原則全所属を職域として配置を検討する。 （評価方法） 人事記録を元に把握・進捗管理。 〈取組内容〉 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 （1）組織面[略] ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、兵庫労働局、公共職業安定所、専門家、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。	記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。 ※正規教職員については、意向調査・人事相談会等、会計年度任用職員（学校業務アシスタント）については、継続勤務意向調査や定期的な学校園等の配属先への定期訪問によるヒアリング調査等を通して、障害者である職員の状況把握に努める。 ③ キャリア形成に関する目標 障害特性に応じた業務内容の切り出しや職場配置等、合理的配慮に係る取組を通じて、障害のある職員の活躍する場を拡大する。 （評価方法） 人事に関する記録を元に把握・進捗管理。 〈取組内容〉 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 （1）組織面[略] ○令和3年度から障害者を対象として会計年度任用職員を学校業務アシスタントとして任用し各学校園へ配置している他、総合教育センターや神出自然教育園での集合雇用も実施しているが、障害者一人ひとりが、障害特性に応じて能力を最大限に発揮できる働き方を提供できるよう引き続き雇用確保に努める。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、学校業務アシスタントサポーター等）を整備するとともに、必要に応じて組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、兵庫労働局、公共職業安定所、専門家、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。
---	--

(2) 人材面[略] 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 [略] 3. 障害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 [略] (2) 募集・採用 [略] ○教育実習の中で障害のある学生の受け入れを行うにあたり、十分に配慮を行う。 ○採用選考に当たり、障害のある受験生からの要望を踏まえ、面接試験において手話通訳者を配置するなど、障害特性に配慮した選考方法の工夫を行い、障害者の積極的な採用に努める。	(2) 人材面[略] ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は兵庫労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○障害のある職員の新規受入れ職場に対し、障害のある職員と共に働くにあたっての障害に係る基礎知識や必要な配慮事項等の理解促進に努める。 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 [略] ○障害者の特性に応じた業務の切り出しや、障害者本人が申告する配慮事項等を踏まえた配置を引き続き行い、個々の能力や意欲を最大限に発揮できるような支援を進めると共に、様々な任用形態において雇用拡大に努めていく。 3. 障害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 [略] (2) 募集・採用 [略] ○正規教職員の採用選考に当たり、障害のある受験生からの要望を踏まえ、面接において手話通訳者を配置するなど、障害特性に配慮した選考方法の工夫を行い、障害区分による取扱いの差異がないよう、引き続き積極的な採用に努める。 ○正規教職員や会計年度任用職員（学校業務アシスタント）等の職種や任用形態を問わず、申込時や面接時において、配慮事項の確認を行い、配置先や業務内容の参考とする。 ○特別支援学校の生徒を対象とした、学校業務アシスタントの職業体験実習を引き続き実施して
---	--

○募集・採用に当たっては、以下の<u>取扱い</u>を行わない。 (3) 働き方[略] (4) キャリア形成 ○<u>市長部局からの出向職員については、本人の希望等を踏まえつつ、人材育成基本計画に基づいた研修制度において、①OJT②OffJT③自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、能力開発を行う。</u> ○<u>学校園教職員については、教員育成指標に基づき、成長段階に応じ教員資質の向上を図っていく。</u> (5) その他の人事管理[略] ○<u>障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</u> 4. その他 [略]	<u>いくとともに、より多くの学生が参加できるように実習の更なる充実を講じる。</u> ○募集・採用に当たっては、以下の<u>事項</u>を行わない。 (3) 働き方[略] (4) キャリア形成 【障害者が担当する職務の拡大】 ○<u>正規教職員や会計年度任用職員（学校業務アシスタント）等の職種や任用形態を問わず、障害特性に応じた合理的配慮を個別に行い、原則全所属を職域として配置を検討する。</u> （評価方法） <u>人事に関する記録を元に把握・進捗管理。</u> 【研修制度の充実】 ○<u>本人の希望等を踏まえつつ、①OJT②OffJT③自己啓発の3つの取り組みを効果的に進め、能力開発を行う。</u> ○<u>学校園教職員については、教員育成指標に基づき、職員研修等の受講を通して、成長段階に応じた資質の向上を図っていく。</u> (5) その他の人事管理[略] ○<u>障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置も検討する。</u> 4. その他 [略] ○<u>「神戸市障害者優先調達推進方針」に基づき、障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、前年度実績を上回る実績を目標とする。</u> ○<u>民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していることを、本市入札参加資格の格付等や総合評価落札方式において加点する。</u>
--	--

	○教育実習の中で障害のある学生の受け入れを行うにあたり、障害の特性に応じた可能な範囲の合理的配慮を行う。
--	---