

第2期

藤井寺市柏原市学校給食組合教育委員会  
障害者活躍推進計画

令和7年4月

# 目 次

I 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の策定主体	1
3. 計画期間	1
4. 周知・公表	2
II 学校給食組合教育委員会事務局における障害者雇用等の状況	2
1. 障害者雇用の状況	2
2. 障害者採用選考の実施等	3
III 障害者の活躍推進に向けた取組	3
1. 施策体系	3
2. 職務の選定等	4
3. 職場環境の整備	4
4. 職員の採用・育成等	4
5. 優先調達等	5
IV 定着に向けた取組	6
1. 定着率の目標	6
2. 定着に向けた支援	6
V 数値目標	6

## I 計画策定にあたって

### 1. 計画策定の趣旨

令和元年6月、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。)の一部改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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(以下「障害者活躍推進計画」という。)」を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害者が活躍できるよう、学校給食組合教育委員会を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障害当事者の視点に立つとともに、障害者がごく普通の地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促進法第7条の3に基づき、令和2年度から令和6年度までを計画期間とした「藤井寺市柏原市学校給食組合教育委員会障害者活躍推進計画」を策定し、障害がある職員の活躍推進と共生社会の実現に取り組んでまいりました。

このたび、令和6年度までの5年間の取組を踏まえ、障害がある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを更に進めるため、「第2期藤井寺市柏原市学校給食組合教育委員会障害者活躍推進計画」を策定いたしました。

本計画のもと、障害がある方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まいります。

### 2. 計画の策定主体

学校給食組合教育委員会事務局が策定しますが、学校給食組合事務局等の関係機関とも、互いに連携して対応していきます。

### 3. 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、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。

### 4. 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、掲示板等への掲載により、全ての職員に対して周知するとともに、学校給食組合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、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。

## II 学校給食組合教育委員会事務局における障害者雇用等の状況

### 1. 障害者雇用の状況

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、障害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が、学校給食組合教育委員会事務局における、令和6年6月1日現在の雇用状況は、次のとおりとなっています。

令和6年6月1日現在の雇用状況（法定雇用障害者の算定基礎となる職員）

機関名	任命権者	職員数	障害者の数	実雇用率
学校給食組合 教育委員会事務局	教育委員会	59.5人	1人	1.68%

令和6年4月1日からの法定雇用率制度

事業主区分	対象となる事業主の範囲	法定雇用率
教育委員会	除外職員を除く職員数37.5人以上の機関	2.7%

## 2. 障害者採用選考の実施等

今後も採用選考を実施する場合には、行政事務職員及び技術職員について、障害者を含めて受験可能とするよう対象の拡大に努めます。

## Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

### 1. 施策体系

障害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サイクルを確立します。また、障害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、全ての職員の障害理解を深めていきます。

#### A. 推進体制の整備

- ① 障害者雇用推進者として、給食課長を選任
- ② 庁内検討会の設置等

#### B. 相談先の確保

- ① 庁内相談窓口として、庶務係長を担当者として選任

#### C. 障害者理解の促進

- ① 全職員向け啓発資料の配付等
- ② 管理監督者向け研修の実施

## 2. 職務の選定等

行政事務職員及び技術職員については、業務内容が多岐にわたることから、障害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害特性や能力、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きます。

- ① 採用前面談の実施
- ② 管理監督者との面談の実施

## 3. 職場環境の整備

障害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害特性等の把握を通じた合理的配慮の提供を行います。

- ① 施設の整備
- ② 就労支援機器等の整備
- ③ 管理監督者との面談等を通じた合理的な配慮の提供

## 4. 職員の採用・育成等

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「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」並びに人事院が示している「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていきます。

### A. 障害者採用の取組

- ① 募集案内時の対応
- ② 採用選考時の対応

## B. キャリア形成に向けた取組

- ① 研修を通じた能力向上
- ② 研修受講にあたっての配慮

## C. 多様で柔軟な働き方の推進

- ① テレワークの活用やフレックスタイムの導入等
- ② 年次休暇等の取得促進

## D. 人事異動等における配慮

- ① 障害特性等を踏まえた人事異動
- ② 配置先の工夫

## 5. 優先調達等

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、学校給食組合事務局で直接雇用するだけではなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していきます。

- ① 障害者就労施設等への発注等

## IV 定着に向けた取組

### 1. 定着率の目標

採用された者について、正職員及び会計年度任用職員共に採用1年後の定着率100%を目標に掲げると共に、働きやすい職場環境を築き、通勤距離等を理由としたやむを得ない離職を除き、本教育委員会の職場の働きにくさ等を理由とした不本意な離職者を生じさせないことを目標とします。

### 2. 定着に向けた支援

必要に応じて就労支援機関とも連携し、定着に関する課題解決に向けた取組を進めてまいります。

## V 数値目標

本教育委員会における令和6年6月1日時点の障害者雇用の法定雇用人数(1名以上)を充足していますが、各年6月1日時点における実雇用率を当該年6月1日時点の法定雇用率で達成することを目指します。