

障がい者活躍推進計画

機関名	大阪市教育委員会
任命権者	大阪市教育委員会教育長
期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） なお、計画期間内においても毎年度、取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
大阪市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	
<p>大阪市教育委員会では、令和6年の「障害者任免状況通報」において法定雇用率を下回っている状況にあり、令和7年1月から令和8年12月までを期間とする障害者採用計画を作成する等、積極的な採用活動を行っているところであり、さらなる障がい者の雇用創出が急務となっている。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がい者を有する職員のさらなる活躍のため、一層の体制整備や各種取組を実施する必要がある。</p> <p>また、障がい者を有していない職員への啓発や理解の向上についても継続して行っていく必要がある。</p>	
目標	
(1) 採用に関する目標	
【実雇用率】	
(各年度) 当該年6月1日時点の法的雇用率以上	
(参考) 令和6年6月1日時点の実雇用率：2.15%	
(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。	
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	
○障がい者雇用の促進及び計画の円滑な実施を図るため、「障害者雇用推進者」として総務部総務課長及び教務部教職員人事担当課長を選任する。	
○「障害者職業生活相談員」として総務部総務課長代理、教務部教職員人事担当課長代理、及び教務部教職員給与・厚生担当課長代理を選任する。	
○人事異動等により、新たに「障害者職業生活相談員」を選任する必要がある場合には、速やかに選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。	
○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（大阪市就業・生活支援センター及び大阪労働局等）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	
○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、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。	

障がい者活躍推進計画

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を有する職員や今後採用する障がい者を有する者の能力や希望も踏まえ、少なくとも年に1回、所属内の職務を整理し、職務の選定及び創出について検討を行う。

○随時に面談を行い、障がい者を有する職員と業務の適切なマッチングができているか等の点検を行い、必要に応じて業務の検討を行う。

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

○少なくとも年に1回、障がい者を有する職員の要望や配慮等を調査し、必要に応じて、職場環境整備や就労支援機器購入等の措置を講じる。

○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者を有する職員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

○採用選考に当たり、障がい者を有する者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど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積極的な採用に努める。また、申し込みの際、障がいの有無及び配慮事項の確認を行い、採用後に配置する職の参考とする。

○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からのみの受入れを実施する。

(3)働き方

○時差出勤・早出遅出制度・フレックスタイム制（事務局のみ）などの拡充や周知を図り、より柔軟な働き方を可能にする。

(4)その他の人事管理

○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮に努める。

○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院への配慮、働き方の相談等の取組を行う。

○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に関する法律」に基づく障がい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する。

○平成25年度から障がい者就労施設等を対象とした調達を実施しているが、調達方針に従い、障がい者就労支援事業所等から調達するよう推進する。

障がい者活躍推進計画

機関名	大阪市教育委員会
任命権者	大阪市教育委員会教育長
期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間） なお、計画期間内においても毎年度、取組状況を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。
大阪市教育委員会における障がい者雇用に関する課題	
<p>大阪市教育委員会では、令和元年の「障害者任免状況通報」において法定雇用率を下回っている状況にあり、平成31年1月から令和2年12月までを期間とする障害者採用計画を作成する等、積極的な採用活動を行っているところであり、さらなる障がい者の雇用創出が急務となっている。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障がいを有する職員のさらなる活躍のため、一層の体制整備や各種取組を実施する必要がある。</p> <p>また、障がいを有していない職員への啓発や理解の向上についても継続して行っていく必要がある。</p>	
目標	
(1) 採用に関する目標	
【実雇用率】	
(各年度) ① (令和2年12月31日時点) 法定雇用率以上 ② (計画終期までの各年度) 当該年6月1日時点の法的雇用率以上	
(参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：1.93%	
(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。	
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	
○「障害者雇用推進者」として総務部総務課長及び教務部教職員人事担当課長を選任する。 (令和元年9月6日に選任済)	
○「障害者職業生活相談員」として総務部総務課長代理及び教務部給与・厚生担当課長代理を選任する。 (令和元年12月5日に選任済)	
○人事異動等により、新たに「障害者職業生活相談員」を選任する必要がある場合には、速やかに選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。	
○組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（大阪市就業・生活支援センター及び大阪労働局等）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	
○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、「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。	

障がい者活躍推進計画

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を有する職員や今後採用する障がい者を有する者の能力や希望も踏まえ、少なくとも年に1回、所属内の職務を整理し、職務の選定及び創出について検討を行う。

○随時に面談を行い、障がい者を有する職員と業務の適切なマッチングができているか等の点検を行い、必要に応じて業務の検討を行う。

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

○少なくとも年に1回、障がい者を有する職員の要望や配慮等を調査し、必要に応じて、職場環境整備や就労支援機器購入等の措置を講じる。

○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者を有する職員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

○採用選考に当たり、障がい者を有する者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど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積極的な採用に努める。また、申し込みの際、障がいの有無及び配慮事項の確認を行い、採用後に配置する職の参考とする。

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。

・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。

・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

○時差出勤・早出遅出制度などの拡充や周知を図り、より柔軟な働き方を可能にする。

(4)その他の人事管理

○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮に努める。

○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院への配慮、働き方の相談等の取組を行う。

○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に関する法律」に基づく障がい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する。

○平成25年度から障がい者就労施設等を対象とした調達を実施しているが、調達方針に従い、障がい者就労支援事業所等から調達するよう推進する。