

那 霸 市 教 育 委 員 会 会 議 録

令和6年度（2024年度）第22回（定例会）

署名人 二木 志保

教育長 宮里 寿子

開催日時 令和7年（2025年）3月12日（水）

開会 午後02時00分

閉会 午後03時15分

開催場所 那覇市役所11階 1101会議室

出席者

[教育長・教育委員]

宮里寿子教育長、安里恒男委員、仲本千佳子委員、二木志保委員、山城達彦委員

[事務局職員]

【生涯学習部】稲福喜久二部長、安次嶺博志副部長

（総務課）平良美夏課長、銘苺ゆかり主幹、棚原咲子主査

【学校教育部】比嘉真一郎部長、平良進副部長

（学校教育課）濱川太課長、平良真哉副参事

議事日程 ※日程2～4は非公開

- 1 議案第45号 那覇市教育委員会障がい者活躍推進計画の策定について【総務課】
- 2 報 告 1 職員人事（採用）に関する教育長の専決について【総務課】
- 3 報 告 2 職員人事（退職）に関する教育長の専決について【総務課】
- 4 報 告 3 県費負担教職員の内申に関する教育長の専決について
※教職員の任免について内申【学校教育課】

（会議録作成 総務課）

宮里教育長 ハイタイ、今日は、だいぶ、暖かい日ですね。暑いくらいですね。本当に、また来週、冷え込むみたいなので、体調管理に気を付けられてください。

では、令和6年度第22回教育委員会会議(定例会)を開催いたします。本日は、議案1件、報告3件となっております。議事録署名は二木委員に、よろしくお願いいたします。

では、議案第45号「那覇市教育委員会障がい者活躍推進計画の策定について」の説明をお願いします。稲福喜久二生涯学習部長、よろしくお願いいたします。

稲福部長 よろしくお願いします。議案第45号の提案理由を説明いたします。障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、策定しております「那覇市教育委員会障がい者活躍推進計画」の計画期間が令和7年3月31日をもって終了することから、令和7年4月1日から5年間を計画する次期計画を策定するため、那覇市教育委員会教育長に対する事務の委任等に関する規則第2条第1項に基づき、この案を提出いたします。次期計画の内容につきましては、総務課から説明いたします。

宮里教育長 はい、平良総務課長、よろしくお願いします。

平良課長 ご説明いたします。障がい者活躍推進計画は、地方公共団体の各任命権者において、障がい者である職員の活躍の場を拡大するための取り組みを確立できることを目的に策定されるものでございます。先ほど、説明にもございましたとおり、現計画が期間を満了することから、同計画を新たに策定するものでございます。詳細につきましては、担当者よりご説明を申し上げます。

宮里教育長 よろしくお願いします。

棚原主査 では、まず配布している資料の方から、ご説明いたします。1ページ目から6ページ目が現行と新しく策定いたしました新旧対照表となっております。7ページ目から9ページが、新しく作成いたしました計画案となっており、10ページから12ページが現行の計画を載せております。参考資料としまして、障害者活躍推進計画の概要を13ページに載せております。国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画策定指針に則して、障害者活躍推進計画を作成し公表することとなっており、概要にあります基本的な事項と具体的な事項を基に計画を策定しております。それから、14ページに組織の役割分担について、イメージ図を載せております。それでは、1ページ目からの新旧対照表を見ながら、ご説明いたします。1の機関名と2の任命権者は、現行と同じく那覇市教育委員会です。3の計画期間は、令和7年4月1日から、令和12年3月31日までとし、現行と同じく5年間としております。4の那覇市教育委員会における雇用に関する課題は、令和6年度の状況を踏まえた課題に改めております。こちらの方は改正案を読み上げます。令和6年度における法定雇用率2.8%に対し、那覇市教育委員会の障害者雇用率は、2.82%となっており、法定雇用率を上回っているが、令和8年7月から法定雇用率が、3.0%に引き上げられるこ

とから、さらなる障がい者雇用の促進が必要となる。障がい者である職員の雇用や、活躍推進のため、既存業務の切り出しによる新たな職務の選定や創出、さらなる環境整備や組織体制への構築などに取組んでいきたい。続きまして、5の目標の(1)採用に関する目標ですが、現行のものに令和6年6月1日時点の実雇用率と法定雇用率を入れております。こちらで改正案を読み上げます。【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：2.82% (法定雇用率2.8%)、(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。2ページ目を開きまして、(2)定着に関する目標は、評価方法のところを変更してあります。不本意な離職者を極力生じさせない、(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、「障害者の定着率等に関する報告書」を作成し、定着状況を把握・進捗管理する。続きまして、(3)の満足度に関する目標は、基本現行と同じとなっております。【満足度の全体評価】80%、(評価方法) 毎年、在籍している障がい者(新規採用者を除く)に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。続きまして、6の取組内容の(1)障がい者の活躍を推進する体制整備のア_組織面ですが、変更点は障害者職業生活相談員について記載したことと、障がい者雇用推進チームと実務者会議の構成員を明記したこと、それから、外部関係機関と必要に応じて連携するという点を追加したものとなっております。こちらで改正案を読み上げます。(ア) 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。(イ) 障害者職業生活相談員として人事担当者を選任する。(ウ) 障がい者雇用推進者及び障害者職業生活相談員、その他人事担当者、組織・定員管理担当者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。(エ) 障害者雇用推進者は、障がいのある常勤職員・会計年度任用職員及びその者が所属する課長・グループ長等に広く参画を呼びかけ、実務者会議を開催し、障がい者活躍推進計画等について広く意見を聴取する。(オ) 「障がい者雇用推進チーム」と「実務者会議」については、年1回以上開催する。(カ) 障がい者の活躍の推進に市全体で取り組む必要があることから、市長事務部局設置の「障がい者雇用推進チーム」に総務課長が参加する等し、連携して取り組む。(キ) 組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障がい者雇用推進チーム、実務者会議の構成員、障害者職業生活相談員、支援担当者等)を整備するとともに、外部の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、沖縄労働局、那覇公共職業安定所、その他障がい者が利用している支援機関)と必要に応じて連携する。(ク) 役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。続きまして、イ_人材面につきましては、(イ)の最後の一文を追記しております。(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。)について、沖縄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。(イ) 障がい者が配属されている所

属の職員を中心に、年1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は沖縄労働局が開催する「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。）。続きまして、4ページ目になります。（2）障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出につきましては、内容の変更はありませんが、少し文言を整理いたしました。こちらを読み上げます。（ア）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、年に1回以上、職務整理表や組織内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う。

（イ）新規採用又は所属異動その他定期的に上司による面談を行い、障がい者と業務の適切なマッチングはできているかの点検及び必要に応じて検討を行う。続きまして、7_障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理のア_職場環境につきましては、（ア）の施設の環境整備について、追加しております。（ア）基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、障がい者特性に配慮した執務室・休憩施設等の環境整備を検討する。（イ）定期的に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。（ウ）なお、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する。続きまして、イ_募集・採用につきましては、内容に変更はありませんが、こちらの方も文言を整理いたしました。（ア）障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の枠を設けるなどに努める。

（イ）障がい者の雇用や就業に向けた訓練機会に繋がるよう、各所属との連携のもと、職場実習の受入れに努める。（ウ）募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。a_特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定すること。b_自力で通勤できることといった条件を設定すること。c_介助なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。d_「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。e_特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。ウ_働き方につきましては、（ア）に在宅勤務を追加したことと、（イ）の文言を整理いたしました。（ア）在宅勤務や時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。（イ）時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。エ_キャリア形成のところにつきましては、（ア）の文言の整理と（ウ）の方に研修についても追加しております。（ア）会計年度任用職員等について、採用時点で本人の希望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う。また、任期終了が近づく前のタイミングで職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じて外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する）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う。（イ）那覇市人材育成ワーキングチームにおいて、障がい者の能力向上につながる取組を検討する。（ウ）本人の希望も踏まえつつ、実務研修等の受講を促すなど、能力の向上の機会を提供する。続きまして、オ_その他の

人事管理につきましては、原稿の三つ目の丸の、中途障害者に対しても、本人から支援に必要な情報を収集し、就業上の措置及び治療に対する配慮を講じる。という文言を削除しております。これらの文言が無くても、支援に必要な情報の収集や配慮を講じることは当然のこととなりますので、新しい計画では削除しております。（ア）年1回以上の定期的な面談の設定および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。（イ）本人が希望する場合には、「精神障がい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る。8_その他につきましては、最後の一文を追加しております。（ア）国等による障害者就労支援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する。毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先等を広げる事を目的とし、それを最終年度まで継続する。説明は、以上となります。ご審議の程、よろしくお願いいたします。

宮里教育長 ありがとうございます。この件について、ご質問、ご意見がありましたら、よろしくお願ひいたします。はい、安里委員、よろしくお願ひいたします。

安里委員 はい、原稿を基に丁寧に見直し改善をして、新しい推進計画の作成にあたって、本当に丁寧に説明して下さったかなと思います。ありがとうございます。新しく作成するにあたり、いくつかの視点みたいなのが大事だなと思っていますし、いくつか、ちょっと教えて欲しいんですけども、何と言っても、雇用率の向上、事務が、すごく重要になってくるのかなと思っています、現在の雇用率は評価していて、なおかつ、今後3%に引き上げられるということも見据えながら、策定しているというのは、すごく良いなと思いました。そこで、これまでの取り組みの成果や評価、指標とか、あるいは、評価する手法みたいなものが、いかに新しいものに盛り込まれているのかなというのが、すごく重要になってくるのかなと思うんですけど、2ページの定着に関する目標の項目に、障がい者の定着率等に関する報告書というのが、今回、加わっているのかなと思うんですけども、この報告書には、多分、定着率の測定の結果なども含まれるとは、思うんですけども、報告書と言うことなので、測定の結果だけではなくて、こういったものも盛り込んでいこうかなというお考えが、もし、あればですね。まず、一つ、お話を聞かせてもらえないかなと思うんですけど、いかがでしょうか。

宮里教育長 報告書の方に盛り込む内容と、具体的に何かあるんだったらということ。

安里委員 現時点で、答えられる範囲で、構いません。

棚原主査 令和5年度より定着率として、障がい者の種別であったり、常勤・非常勤と区別して、年度ごとに採用した障がいのある職員について、当該年度に採用した者の年度末の定着率について、情報を収集して、それに基づいて作成しているものになるんですけど、今のところは、障がい者の種別と、常勤・非常勤を区別している様な形です。

安里委員 はい、わかりました。ありがとうございます。あと、2つぐらい、もう一つは、満足度調査というのが、結構、重要だということで、80%以上の満足度を達成するかどうか、というのは、一つキーポイントになっているということですが、その調査項目というのは、国から示されている項目を使うのか、あるいは、那覇市が独自に、そういった調査項目みたいなものを考えて実施していくんでしょうかね。この調査項目、結構ね、80%超えるかどうか、という意味では、すごく重要なので、このへんはどうですか。

宮里教育長 それに加えて、これまでも、満足度調査はやっていたんですか。前回のものにも80%とあるので、調査項目は同じものなのか、また、具体的に変わった調査項目があれば、私も聞きたいです。

平良課長 前計画でもアンケートは、行なっておりました。アンケートに関する項目なのですが、主に、国の示しているものに合わせているところであるんですけども、現在の働いていることについての、全体的な評価、例えば、満足度であるとか、仕事の内容が、満足なのか、不満であるのか、というような基本的なことと、それから相談体制については、どういうふうに感じているのかということアンケートで取っております。また、研修ですね。当該職員の皆さんの研修について、どういったことを希望したいかっていうところも、アンケートの方で取るようにしているところでございます。

安里委員 どうもありがとうございます。最後ですけど、雇用率の向上に向けて、やはり、今回、すごく丁寧に盛り込まれているなって思ったのは、組織体制の強化というのは、現行に比べて、障がい者雇用推進チームと、あと、実務者会議のチームですか。そういうのを設置しながら、組織の内側と外側との、関連機関との連携ですか。そういったものを大事にしていきたいというのが、感じられたんですけども、そういったことで理解してよろしいでしょうか。

宮里教育長 はい、お願いします。

平良課長 おっしゃるとおりでございます。これまでも障がいのある職員の皆さんを採用させていただいているところではあるんですけども、それぞれの個人の障がいの特性に応じた仕事の切り出し、業務の内容の切り出しというところが、大事なポイントになってきてはいるのかなっていうところがあります。しかし、業務を行うには、十分な能力はあるんですけども、その際に、どのような配慮をすれば、もっと負担のない働き方が出来るかっていうところが、まだ中々フォローが出来ていないところのかなというふうに、実際に実施してみて、感じているところでございますので、安里委員のおっしゃるとおり、促進チームの中で、実際にグループ長であるとか、現場で、その職員と働いている職員の意識の向上が非常に大事なものかなというふうに考えております。

安里委員 はい、ありがとうございます。これからの5年間に向けて、推進計画がすごく重要

なので、今日、説明を受けた中では、本当に丁寧に、色んなものを盛り込まれて、雇用率のアップに向けて取り組んで行くんだなというのを、すごく感じました。どうもありがとうございます。

宮里教育長 はい、他にありますでしょうか。はい、仲本委員、お願いします。

仲本委員 はい、では、まずですね。1ページの雇用率ですけど、平成31年度時点で3.08%あったのが、現在2.8%ということで、ほぼ足踏みというか、前に進んでないっていうような状況ですけど、色々難しい面はあると思うんですが、これが、何か、この5年間において、進まなかった、広がらなかった要因か、コロナもあったので、分かりはするんですけど。現場、人事のほうで、広がらなかった原因というのを、もし、考察していれば、教えていただきたいなっていうふうに思います。

宮里教育長 よろしくお願ひします。

平良課長 雇用率が3.08%あった時点では、本務職員で障がいのある方が定年を迎えたという部分から、なかなか雇用率、それまで、例えば、会計年度職員の方を積極的に採用するとかですね。そういうことを行っていなかったところに、定年の方で退職するというような状況が入ったことから、なかなか、雇用率が伸びなかったということ进行分析しております。

仲本委員 はい、休憩をお願いしたいんですけど。

宮里教育長 休憩します。

～ 休憩 ～

～ 再開 ～

宮里教育長 それでは、再開したいと思います。平良総務課長、よろしくお願いします。

平良課長 先程のご説明の中で一つ、雇用率が伸びなかった理由につきましては、聴覚に障がいのある方の定年がというふうに申し上げましたが、申し訳ございません。これは、今後、予想される減少の要因でございまして、今回、伸び悩んでいる原因というのが、まず、正規職員の方の退職、聴覚でなくて、会計年度職員の採用が増加してきたことによる分母の増加により、率の伸び悩みというところになっておりました。大変、失礼しました。先程の定着率の方ですが、身体の障がいのある方々につきましては、定着率は安定しております。やはり、精神の障がいのある方々につきましては、周りの配慮などが、まだ不慣れという部分があるのか、少し定着率が悪いような状態になっております。以上でございます。

宮里教育長 はい、ありがとうございました。他にもありますでしょうか。はい、仲本委員。

仲本委員 もう一つだけ。4ページの7の障がい者の活躍推進するための環境整備のところですが、職場環境のところの(ウ)ですね。過剰な負担にならない範囲で適切に実施するっていう、この過剰な負担というのは、本人ではなくて職場環境に係ると理解してよろしいですか。

宮里教育長 はい、平良総務課長。

平良課長 はい、おっしゃるとおりでございます。大きな改築とかですね、そういったことが難しい場合もありますので。

仲本委員 はい、わかりました。ありがとうございます。

宮里教育長 他にもありますでしょうか。よろしいですか。私も局議でこれを聞いた時に、あまりに評価視点がたくさんあり過ぎて、驚きましたけど、組織の部分が、先ほど、安里委員が言ったみたいに、3つの視点で入ってきたのかなと思います。前は設置で終わっているのが、きちんと、どういう形であっているのが、大きく変わっているのかなとは、私も思いました。はい、安里委員、どうぞ。

安里委員 一つだけ、文言ですけど、「障害者の定着率等に関する報告書」ですけど、この障害の害は、漢字になっているんだけど、那覇は、あれなのかな。ひらがなか何か、なのかな。

宮里教育長 はい、どうぞ。

平良課長 はい、お答えいたします。那覇市では、障がい者という文字を使います時に、「害」を「ひらがな」で書くようなことを行っておりますが、今回、漢字を使ったところの部分については、法で定められていたりということで、そういったものについては、法に合わせて、漢字の「害」という字を使っています。例えば、障害者雇用促進者とか、法に定められておりますので、「害」という漢字になっているという事でございます。

安里委員 はい、分かりました。

宮里教育長 はい、二木委員、どうぞ。

二木委員 ちょっと教えてください。最後の方に、障害者施設就労施設からの物品の調達の推進というところ、詳しく教えていただけますでしょうか。これは、どういうことを言っているのでしょうか。

宮里教育長 6ページで、よろしいですか。

二木委員 6ページの最後のほうに、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っていうのがあるんですけど、これ具体的には、どういうことを言っているのでしょうか。ちょっと分かりにくい、私なんかには、分かりにくいと思います。

平良課長 休憩、よろしいですか。

宮里教育長 はい。

～ 休憩 ～

～ 再開 ～

宮里教育長 では、休憩を解きたいと思います。よろしく申し上げます。

平良課長 お答えいたします。先ほどの障害者就労施設等での物品の調達というところでございますが、こちら、例えば、那覇市の方の実績としては、印刷関係、それから、

ちょっと詳しく分類が出ていないんですけども、役務ですね。何か、作業をお願いする場合に、年間、それぞれ5件から6件程の契約をしている所がございます。それと随意契約などの理由としても、障害者就労施設等の物品の調達については、少し、優先されるようなものになっているところがございます。

宮里教育長 よろしいですか。ほかにもございますでしょうか。はい、仲本委員、どうぞ。

仲本委員 この方々の、働き方の、業務の創出というのが、切り出しが、すごく重要ということも理解出来たんですが、例えば、先生達の働き方改革に絡むような用務的なお仕事を、少し教育委員会から人を派遣していただくと、PTAとしても、かなり助かるというか、水撒きだったり、剪定だったり、グラウンドの整備だったり、そういうのは、今までPTAと現場の先生達、中学生だったら、中学生の部活の子達を使ってやってきたんですけど、かなり回数が少なくなってきたのもあって、かなりの負担がきているということもあるので、ある程度、本庁の方から、そういう用務的なことをやっていただく方を配置していただければ、大変、助かる学校も多いかなというふうには、思いました。はい、以上です。

宮里教育長 はい、ありがとうございます。ほかにもございますか。よろしいですか。それでは議案第45号「那覇市教育委員会障がい者活躍推進計画の策定について」は、決定してよろしいですか。

委員全員 はい。

宮里教育長 はい、ありがとうございます。では、異議なしということで、議案第45号「那覇市教育委員会障がい者活躍推進計画の策定について」は、可決いたしました。ありがとうございます。

続きまして、ここで、非公開について、語りたいと思います。報告1から報告3は、人事に関する案件であるため、非公開とすることが適当であると思われま。報告1から報告3は、非公開とよろしいでしょうか。

委員全員 はい。

宮里教育長 その前に、総務課の皆さん、お疲れさまでした。どうもありがとうございます。はい、交代して、そのまま非公開にしたいと思います。

～ 非公開 ～

～ 非公開 ～

宮里教育長 非公開を解きたいと思います。では、以上を持ちまして、令和6年度第22回教育委員会会議(定例会)を終了いたします。お疲れ様でした。

案件の審議結果

議案第45号	那覇市教育委員会障がい者活躍推進計画の策定について	原案どおり可決
--------	---------------------------	---------