

# 令和2年度第15回定例会

## 八王子市教育委員会議事録（公開）

日	時	令和2年12月23日（水）	午前9時30分
場	所	八王子市役所 議会棟4階	第3・第4委員会室

## 第 1 5 回定例会議事日程

- 1 日 時 令和 2 年 1 2 月 2 3 日 (水) 午前 9 時 3 0 分
- 2 場 所 八王子市役所 議会棟 4 階 第 3 ・ 第 4 委員会室
- 3 協議事項
- ・ 市立小・中・義務教育学校の令和 2 年度卒業式及び令和 3 年度入学式の対応について (教育総務課)
  - ・ 八王子市教育委員会表彰 (義務教育皆出席表彰) について (教育総務課)
  - ・ 八王子市職員障害者活躍推進計画の策定について (教職員課)
  - ・ 八王子駅南口集いの拠点における歴史・郷土ミュージアム及び憩いライブラリの整備について (文化財課・図書館部)
- 4 報告事項
- ・ 市立小学校児童に係る事故への対応状況について (指導課)
  - ・ 令和 2 年度東京都教育委員会職員表彰の被表彰者の決定について (教職員課)
- 

## 第 1 5 回定例会追加議事日程

- 1 日 時 令和 2 年 1 2 月 2 3 日 (水) 午前 9 時 3 0 分
- 2 場 所 八王子市役所 議会棟 4 階 第 3 ・ 第 4 委員会室
- 3 会議に付すべき事件
- 第 8 0 号議案 八王子市教育委員会職員の併任について
-

出席者

教 育 長	安 間 英 潮
教育長職務代理者	笠 原 麻 里
委 員	柴 田 彩千子
委 員	伊 東 哲
委 員	川 島 弘 嗣

教育委員会事務局出席者

学 校 教 育 部 長	設 樂 恵
学校教育部指導担当部長	斉 藤 郁 央
学校施設整備担当部長	八 木 忠 史
学校給食施設整備担当課長	小 林 順 一
教 育 総 務 課 長	渡 邊 聡
学校教育政策課長	橋 本 盛 重
校複合施設整備課長	高 橋 健 司
教 育 総 務 課 長	松 土 和 広
保 健 給 食 課 長	田 倉 洋 一
教 育 支 援 課 長	山 田 光
指 導 課 長	大日向 由紀子
教 職 員 課 長	溝 部 和 祐
統 括 指 導 主 事	野 村 洋 介
統 括 指 導 主 事	上 野 和 広
生涯学習スポーツ部長	音 村 昭 人
図 書 館 部 長	小 峰 修 司
指 導 課 指 導 主 事	鈴 木 和 宏
教 育 総 務 課 主 任	堀 口 慎 矢
教 育 総 務 課 主 事	池 上 光
教育総務課会計年度任用職員	古瀬村 温 美

【午前9時30分開会】

安間教育長 大変お待たせをいたしました。本日の出席は5名でありますので、本日の委員会は有効に成立をいたしました。

これより、令和2年度第15回定例会を開会いたします。

本市では、地球温暖化対策、省資源対策の一環として節電等に取り組んでおります。本定例会においても、照明の一部消灯を実施いたしておりますので、御理解いただきますよう、お願いいたします。

本日の議事録署名委員の指名をいたします。

本日の議事録署名委員は、笠原麻里委員を指名いたします。よろしくお願いいたします。

なお、本日追加議事日程の提出がありました。これについても議題といたしたいと思いますが、御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

安間教育長 御異議ないものと認めます。

本定例会におきましては、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、教育委員会事務局管理職の出席について、部長職及び学校教育部の管理職以外は、基本的に付議案件がある管理職に限定する対応とさせていただきますので、御理解いただきますよう、お願いいたします。

なお、本日の議事でございますが、会議時間の短縮のため、報告事項「令和2年度東京都教育委員会職員表彰の被表彰者の決定について」は、資料配布のみの報告とさせていただきますと思います。

また、第80号議案については人事に関する案件であるため、また、協議事項「市立小・中・義務教育学校の令和2年度卒業式及び令和3年度入学式の対応について」、同じく協議事項「八王子市教育委員会表彰（義務教育皆出席表彰）について」及び協議事項「八王子駅南口集いの拠点における歴史・郷土ミュージアム及び憩いライブラリの整備について」は、いまだ意思形成過程のため、報告事項「市立小学校児童に係る事故への対応状況について」は、審議内容が個人情報に及ぶため、地方教育行政の組織及び運営に関する法律、第14条第7項及び第8項の規定により、非公開といたしたいと思いますが、それぞれについて御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

安間教育長 御異議ないものと認めます。

安間教育長 それでは、議事を進行いたします。

協議事項となります。「八王子市職員障害者活躍推進計画の策定について」を議題に供します。

本件について、教職員課から説明願います。

溝部教職員課長 おはようございます。

それでは、協議事項資料をまず御覧いただきたいと思えます。

本計画の策定をここで進めるということになっておりますけれども、その策定の協議の趣旨でございますけれども、御存知のとおり平成30年に、国等の機関におきまして、障害者雇用率の不適正な取り扱いがございました。そこを受けまして、令和元年度に障害者雇用の促進等に関する法律が改正されました。この改正に基づきまして、各地方公共団体の任命権者は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の計画の策定が義務付けられましたので、ここで策定するものでございます。

なお、本計画につきましては、採用形態が同一というところで、八王子市長、八王子市議会議長、本教育委員会、それから八王子市選挙管理委員会、八王子市代表監査委員が連携して、基本的には同じスタンスで進めるということになっております。

協議内容でございます。計画内容は後ほど説明いたしますけれども、最初は教育委員会における、まず事務局職員、それから市費支弁職員ということが本計画の対象になります。ですので、学校の先生方と都の職員におきましては、東京都教育庁の計画のほうで整備されているということになります。

それでは、1枚おめくりいただきまして、案の中身を説明させていただきたいと思えます。

まず、2ページをお開きください。

本計画の基本事項でございますけれども、計画期間につきましては令和3年4月から令和8年3月31日の5か年の計画になります。

計画の策定機関につきましては、先ほど御説明しましたとおり、各任命権者が連名で作るという形になっているものでございます。

それから3ページ、計画の対象となる障害のある職員の範囲ということですが、雇用率の算定につきましては、手帳所持というところが境目になるところではございますけれども、本計画につきましては手帳を持っていない方、つまりここでいうところの本文、「その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」というのが対象になってまいります。

具体的には難病であったり、高次の機能障害、それから若年性認知症、そういったところが本計画の対象になってくるところでございます。

しかしながら、先ほど申し上げましたように、その手帳のない方につきましては雇用率には算定いたしませんし、採用義務はありませんけれども、合理的配慮との、そういった取り決めに対しては、対象になってくるところでございます。

それから、1枚おめくりいただきまして、4ページでございます。障害者雇用の現状でございますけれども、こちらの表を御覧いただきますと、お分かりになりますように、令和元年度までは法定雇用率を満たしていたということがございますけれども、令和2年度、これにつきましては法定雇用率を満たせていないということになります。この原因というのが、令和2年度につきましては、会計年度任用制度になったことに伴いまして、率を算定する分母のほうの数、職員の数が大幅に増えましたので、それに伴って率が下がっているというところでございます。

それから、5ページ、6ページにつきましては、働いている障害のある職員のアンケートを取ったものでございます。

それから7ページ、計画の目標で3点ございます。

1点目が採用に関する目標ということで、やはり雇用率を充足するということが1点目。

それから、2点目が、採用したあとの定着率、これをしっかり把握して、これらになりますけれども、把握して上げていくというところが2点目。

それから、1枚おめくりいただきまして、3点目がキャリア形成に関する目標ということで、3点を掲げております。

それから9ページ、活躍を推進する体制整備ということでも、組織内としましては総務部長が障害者雇用の推進者ということで選任されているところでございます。

その他、人的なところを組織ということで、体制を構築するということもございます。

それから、12ページ、今後の取組というところでございますけれども、現在の障害者雇用の状況というところで、求人については、例えば、昔は身体障害者の方が結構多かったということがございますけれども、近年、精神障害者の求人数が非常に増えておりまして、全体の半数以上を占めているという状況でございます。そのあたりも踏まえまして、八王子市につきましては、庁内ワークシェアリング事業を推進しておりますので、そういったノウハウも使った中でしっかりと雇用を進めていくといった、そういった取組があるところでございます。

あとはこれについては、障害種別に関わらず、推進していくというスタンスでございます。

それから、1枚おめくりください。14ページの(2)、中段以降でございますけれども、採用前のアのところでございますけれども、職場実習を積極的に行った上で、職業に対するアンマッチを事前に解消した上で進めていくというのが1点ございます。

それから、下については採用選考に当たっての注意事項等を記載しているところでございます。

それから、15ページ以下、働き方、キャリア形成、それから16ページに人事管理。その他というところで、職場定着とは外れますけれども、障害者の物品調達等も市としては積極的に進めていくというように記載したものでございます。

それでは、表紙の協議事項資料にお戻りください。

5、今後のスケジュールでございます。

来年、令和3年1月に、第3回の計画策定の雇用推進委員会を開催いたしまして、最終案を詰めさせていただきます。そのときに今日いただいた御意見をなるべく正確に反映させていただくというスタンスであります。

同月、第17回の本定例会におきまして、最終案を上程させていただいて、2月

に総務企画委員会へ報告して公表していくという流れになっております。

説明は以上です。

安間教育長 只今、教職員課からの説明は終わりました。

この件について、質疑はございませんか。

伊東委員 説明ありがとうございます。

案の4ページのところに、障害者雇用に関する現状と課題というのが書かれていて、そこに表があって、障害者実雇用率について、「実」というのが入っているんですけど、これはどういう意味なんですか。

溝部教職員課長 すみません。通常、雇用率で作成するところでございますけれど、確認をしたいと思います。確認してお答えさせていただきます。

伊東委員 本市の実雇用率の中に、先ほども御説明ありましたけれど、障害者手帳のない方が入っているということはなかったと解釈してよろしいのでしょうか。

溝部教職員課長 計上自体は法のとおり計上しておりましたので、そこは問題ございません。

安間教育長 他に御質疑ございませんか。

笠原委員 この障害者雇用となりますと、障害のある方御自身が直接アクセスして行くのが難しい場合もあると思うんですが、どのような形でアクセスできるのか。勤めたいと思ったときの支援側とのつながりなどを教えていただければと思いました。

溝部教職員課長 まず、支援機関については、そういった支援機関の職場開拓の中で支援者とつながっているケースもございますし、あとは特別支援学校ですね、その実習等の受入れの中で関係性を築きながら、あわせて職員側のそういった意識も高めるといったところを行った中で、環境を作りながら進めているといったところがございます。

笠原委員 ありがとうございます。

現在雇用されている方の最初の年齢、相談を始めたときの年代って、大体学校を出てすぐぐらいなんですか。それとも、もう少し高齢の方とか、あとから勤める方とかいらっしゃるんでしょうか。

溝部教職員課長 年齢については把握しておりません。

川島委員 1点確認なんですけれども、先ほど伊東委員から話があったところで、4ページの今年度実雇用率が2.17パーセントというのが法定よりも下がっちゃったよという御説明のところ、分母が増えたからというお話がありましたけれども、もしも分母が、全体として雇用が減ったというわけではなくて、単純に分母が増えたからこのパーセンテージが下がったという認識でよろしいですか。

溝部教職員課長 その分母が増えたというのが第一でございますけれども、定年退職等でおやめになった方も8名ほどいらっしまったというところでございます。

川島委員 ありがとうございます。

民間企業も、すごくこの部分は気にして頑張っている会社はいっぱいありますので、そういう意味ではまず行政がしっかりと、このところはフォローしていかなければ、民間企業に対しての、何となくこう、見本というか、そういうところにもならなくなってしまうので、ここはきっちり、ぜひ進めていただきたいと思います。

以上です。

安間教育長 他に御質疑ございませんか。

柴田委員 1点教えていただきたいんですが、15ページのキャリア形成のところ、OJT、Off-JT、自己啓発の3つの取組について書かれているんですが、現状でOff-JTですが、どのような学習機会があるのでしょうか。

溝部教職員課長 これは集合形式の、他の職員と同様にもっているというところがございます。

柴田委員 ありがとうございます。

障害を持っている方を対象としたOff-JTの機会というのは、現状はないということでもよろしいでしょうか。

溝部教職員課長 現状そこに特化した研修というのはないかというふうに認識しておりますけれども、そのあたりは職場のカバーの中で本人の困っていることとかそういういったところを把握する中で適切に対応していると認識しております。

柴田委員 分かりました。

安間教育長 よろしゅうございますか。

それでは、一通り御質疑いただきましたので、協議に入りたいと思います。

本件についての御意見をお願いいたします。

伊東委員　御質問させていただきましたけれども、先ほど川島委員からも御指摘がありましたけれども、やはり官公庁における障害者雇用って、手帳を持っていない人を入れていたりという経緯があったりします。

やはり、障害者差別解消法とか、さまざまな法整備が非常に進んできて、合理的配慮という問題も、学校でも指導していることですので、官公庁においては一層そういったことを徹底していただいて、ノーマライゼーションという共生社会の実現に向けた取組を率先してやれるような施策展開をしていただきたいと思います。をしておきます。

安間教育長　他に御意見ございませんか。

柴田委員　キャリア形成のところで、Off-JT、現状は障害者の方が対象のものがないとさっき伺ったんですけれども、それはOJTの部分でカバーをしながら実施しているということだと思います。

そこで、OJTが現状、鍵となっているならば、障害者以外の方のOff-JTの中で、共に働いていく上での配慮すべきこと、そうしたことをカバーできるような研修機会というものは必要になってくるのではないかと思いますので、キャリア形成のときから入れていただければ良いと感じました。

以上です。

安間教育長　他に御意見ございますか。

笠原委員　私も行政における障害者雇用の推進をぜひぜひ、どんどん進めていただきたく思っております。

医療に携わるものでもありますので、そういった雇用によってクオリティを高める、QOLを高めていく患者さんもたくさん、実際いらっしゃって、非常に生活の質が全く変わってくるということが、本当にございますので、そういう機会が増えることをまず望みます。

その上で、もちろん障害者雇用と言いましてもここに幾つかの障害が、例えば身体障害、知的障害、精神障害、発達障害含むなどと書いてありますが、この1つにとっても、身体障害の中にもものすごくたくさんの病気がありますし、精神障害、発達障害に関して言えば、障害は、障害面は同じでも、その人によって持つ

ている機能が違うということはたくさんありますので、雇用する側の理解や知識の必要性がすごく問われると思います。

一緒に仕事をする皆さんのあり方としても、やはり仕事と一緒にできなければそれは雇用しても、その障害者の方にも非常につらいことになりまますし、それから、同じ職場にいる、仕事を一緒にやっている方にとっても苦しいことが生じるかもしれない、その辺のやはり労務管理といいますか、そういう意味ではこのページで言うと、9ページにある組織面の体制はすごく重要になってくると思います。特に、障害者職業生活相談員のほか、ジョブコーチ、支援担当者と書いてあって、このジョブコーチという役割は実はすごく重要で、かなり個別に、基本的にケースバイケース、この方にはこれができる、この方にはこれは難しいということを見極めてさし上げないと、雇用が成り立たないと思うんですね。この辺を、多分相当力を入れてやっていただくことによって職場の定着が図られるのではないかと考えております。

最後に、先ほど年齢のことを申し上げましたのは、実は精神障害とか発達障害の方の中には障害が大体20歳前後で発症していたり。特に精神障害ですね、の場合ですとか、それから発達障害に関しましては、ひきこもりなどによって社会に出る年齢が遅れます。そうすると、18歳では就職していないんですね。就職のタイミングはそこにはないんですね。むしろ30歳になって、40歳になって、50歳になって、いよいよ就職しましょうかという話の方も、実はいらっしやいます。そういうことにおいては、そういう方にとって本当に中々狭き門で、難しいんですね。そもそも支援学校を出ていなかったりするので、そうしますと、やはりそういう方への手の差し伸べ方、例えば今回青少年のひきこもりに関する授業もあるかと思うんですけれども、そういったところとのタイアップなどもぜひひ考えていただけると、幅の広い障害者雇用に結びつくと思っております。

以上です。

安間教育長 他にございますか。

よろしゅうございますか。

大変貴重な御意見いただいたと思いますので、以上の協議を踏まえて、今後の事務を進めていただきたいと思います。

安間教育長 以上で公開での審議は終わりますが、委員の方から何かございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

安間教育長 ないようであります。

それでは、ここから非公開となりますので傍聴の方々、御退出をお願いします。

【午前9時54分休憩】