

大分県障がい者活躍推進計画

令和2年4月
大分県教育委員会

1 計画の目的

教育委員会・教育現場において、障がいのある職員一人ひとりが、能力を有効に発揮し、安心して働くことができるよう、大分県教育委員会において実施する、障がいのある職員の活躍推進のための今後の取組を「大分県障がい者活躍推進計画(大分県教育委員会版)」として策定するもの。

2 計画の位置づけ

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第12336号)(以下、法という)第7条の3第1項で地方公共団体の任命権者が定めることとされている「障害者活躍推進計画」として、大分県教育委員会が策定するもの。

3 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間)

4 取り組むべき課題

大分県教育委員会の障がい者雇用率は、平成30年の再点検において、障がい者の範囲に誤りがあったことが判明し、法定雇用率が未達成となっている。このため、令和元年～令和2年を計画期間とする障がい者採用計画を作成し、積極的な採用活動を行っているところである。

計画期間の終期までに法定雇用率の達成を旨すとともに、採用した障がいのある職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、障がいのある職員が能力を活かし安心して働ける教育委員会を目指し、各種施策を推進する。

5 数値目標

(1)採用に関する目標

令和2年12月までの法定雇用率の達成及び以降の継続

令和6年度 2.5%(令和元年度 1.65%)

(評価方法)毎年^①の国へ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

不本意な離職者の抑制

(評価方法)毎年の任免状況通報のタイミングで、常勤・非常勤ともに前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

(3)ワーク・エンゲージメントに関する目標

初年度の基準からの向上

(評価方法)在籍している障がい者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。初年度には実態に関するデータを収集する。

※ワーク・エンゲージメントとは、職場・仕事に対する満足度等、仕事への積極的関与の状態を図る指標

6 具体的な取組

(1)障がいのある職員の活躍を推進する体制整備

①計画の推進体制の整備

・令和2年2月に、障がい者雇用推進者、組織管理及び財務管理の担当所属の責任者等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置し、本計画に基づく取組の進捗状況を把握していく。

②障害者雇用推進者の選任

・大分県教育委員会における障がい者雇用に関する責任者として「障害者雇用推進者」に教育庁教育人事課長を選任する。

③障害者職業生活相談員の選任

・5人以上の障がいのある職員が在籍する所属に「障害者職業生活相談員」を選任する。
・「障害者職業生活相談員」は、所属内の障がいを持つ職員それぞれの特性の理解に努め、相談に積極的に応じるとともに、職場環境の整備を図る。
・「障害者職業生活相談員」に選任された者に対し、国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。

④多様な相談先の確保

・障がいのある職員(会計年度任用職員)を支援するワークマネージャーを教育庁に配置し、教育庁・教育機関・県立学校に対する総合的な相談の受付や個別支援を行う。
・一般健康相談やこころの健康相談など随時相談を受け付ける窓口を引き続き設けるとともに、活用について職員に周知する。
・配置先所属においては、所属長・統括推進員が相談対応に積極的に応じるとともに、班総括及び同僚職員についても、業務遂行について気軽に相談できる環境づくりに努める。

⑤外部の就労関係機関との連携(※)

- ・外部の関係機関(障害者就業・生活支援センター、大分障害者職業センター、大分公共職業安定所等)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理の上、関係者間で共有する。

⑥周囲の職員への研修

- ・教育庁の全職員を対象とする、障がい者差別の解消及び合理的配慮の提供義務等の周知徹底のための研修を実施する。
- ・障がいを持つ職員が配置されている所属を中心とし、厚生労働省障がい者雇用対策課又は大分労働局が開催する「精神・発達障がい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。

(2)障がいのある職員が従事する職務の選定・創出

①職場への配置

- ・できるだけ本人の希望を踏まえたうえで、その特性に応じて、能力を発揮できる職場への配置を行う。
- ・配置にあたっては、本人の要望に応じて、可能な範囲で就労支援機器の導入などを行う。
- ・教育庁、教育機関、県立学校において、障がい者である会計年度任用職員を新たに配置し、学校事務の補助等の新たな職務と活躍の場を創出する。(※)

②職務の選定・創出(※)

- ・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も踏まえ、毎年、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。

(3)障がいのある職員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、令和元年度中に別館7階に多目的トイレを設置したところであり、今後とも障がいのある職員の申し出を受けた場合は、その意向を十分に尊重し、過重な負担にならない範囲で、職場環境整備や就労支援機器導入等の合理的配慮に係る措置を講じる。

②募集・採用

- ・障がい者を対象とした県職員採用選考を実施し、障がい者の積極的な採用に努める。
- ・試験会場への手話通訳者の配置など、受験者の要望を踏まえた配慮を行う。
- ・大学生を対象としたインターンシップの中で障がいのある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。
- ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定した採用募集を行わない。
- ・自力での通勤や介助者なしでの職務遂行などを条件とした採用募集を行わない。
- ・「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」といった条件の設定や、特定の就労支援機関からのみの受入れに限定した採用募集を行わない。
- ・特別支援学校卒業生等の、企業等での一般就労に向けた職業能力の向上等を図るため、教育

庁ワークセンター及び県立学校において、就労訓練を目的とした会計年度任用職員の採用を実施する。(※)

- ・教育庁・教育機関・県立学校において、教育現場の負担軽減と、障がい者の一般就労の場の創出・提供を目的とした会計年度任用職員の採用を実施する。(※)

③適切な人事管理

- ・所属長や(副)統括推進員による定期的な個別面談の実施により、業務の遂行状況や体調等を把握するとともに、職員からの相談に積極的に応じる。
- ・疾病等により休職した職員の職務復帰にあたっては、試し出勤の実施(精神疾患の場合)など、円滑な復帰を支援する。
- ・新規に採用した障がいのある職員については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、必要な措置を検討する。

④柔軟な働き方への配慮

- ・障がいを有する職員のための時差通勤制度や休憩時間の弾力運用などを引き続き実施し、柔軟な働き方に配慮する。
- ・超過勤務の縮減や、年次有給休暇の計画的な取得を促し、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりに努める。

⑤キャリア形成

- ・採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する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、任期終了まで残り6か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う(必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施する)ことにより、任期の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。(※)
- ・本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。

⑥庁内における物品等の調達

- ・「大分県障がい者優先調達推進方針」に基づき、障がい者就労施設等への物品や役務の発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

注釈

本計画は任用形態に関わらず、大分県教育委員会に在籍する全教職員を対象とする(非常勤職員や臨時職員も含む)。ただし、教育庁ワークセンター設置運営事業等により採用された非常勤職員に関する取組には(※)と記載している。また、本計画の対象となる障がい者とは、法第2条第1号における「障害者」である。ただし、障がい者雇用率の算定については、法第40条に基づく障害者任免状況通報書における実雇用率とし、対象は法第2条第2号の身体障害者、法第2条第4号の知的障害者及び精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者である。また、職員採用選考については募集時に定める受験資格による。