

## 大分県障がい者活躍推進計画案(大分県教育委員会版)に係るアンケート調査結果

本計画の策定にあたり、計画の対象となる教育庁・教育機関等から、素案を元にご意見等を頂きました。  
本計画へ反映させて頂いたとともに、今後の計画の運用において、ご意見を踏まえた取組を推進して参ります。

No.	項目番号	項目名	ご意見	対応
1	全般		・学校での採用募集にあたり、業務内容の具体的な例示や留意事項を示してもらいたい。 ・職員の業務負担軽減につながるようになってもらいたい。	・県立学校において学校補助員の採用を進めています。今後対象を拡大しますので、改めてお示しします。
2	概要案・本文		「害」の文字 ・6④障害のある職員→障がいのある職員 ・概要案今後の取組内容1の4つ目の○障害者差別の解消→障がい者差別の解消	修正いたします。
3	概要案		今後の取組内容3の1つ目の○ 就労支援の購入→就労支援機器の購入	修正いたします。
4	全体		素晴らしい内容だと思います。ただ、すこし障がいのある職員に対して過保護な感じがいたしました。それと、能力を活かすというよりも能力を伸ばす方向性の方が私は良いと思います。ですから、人事考課の充実により本人の成長の度合いが上長ともちろん本人も確認できるような取り組みはいかがでしょうか？成長できる職場は魅力的なので応募も定着率もあがると思います。	・ご意見を踏まえ、今後、計画の運用において、議論をして参ります。
5	6(1)	障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	・受け入れ側に障がい者雇用の見識・経験が乏しい場合は、ワークマネージャーによる支援が、是非とも必要。	・ワークマネージャーによる個別支援は、人数的にも難しい状況です。 ・インクルーシブな教育委員会を構築していくためには、基本的に、各所属において主体的にマネジメントしていただく必要があります。問題が生じた際にワークマネージャー等による相談・個別支援をさせていただきます。
6	6(1)③	障害者職業生活相談員の専任1つ目の「・」	・所属内の障がいを持つ職員・ →所属内の障がいのある職員	修正いたします。
7	6(1)④	具体的な取り組み④多様な相談先の確保	障がいを持つ職員からの相談を待つのではなく、積極的な就労支援及び、生活支援・把握を含めた総合的な支援が必要だと感じます。	・個人の障がい程度にも差があり、また障がいのある職員の人数もかなりの規模となるため、一律に過度な配慮をすることや、全てをカバーする支援員の配置は無理があると考えています。必要に応じて支援体制を検討していきたいと思っています。
8	6(1)④	具体的な取り組み④多様な相談先の確保	ワークマネージャーや統括推進員の具体的な業務をはっきり明記してもらいたい。できれば、相談員ではなく支援員になってもらいたい。	
9	6(1)④	④多様な相談先の確保	・現在、県立学校に配置されているワークマネージャーの業務は障がいのある方への作業指導が中心になっている。本来の業務は、勤務先担当者と連携して勤務先担当者が障がいのある方に対して、障がいの状態や障がいの特性に応じた支援はどのように行っていくとよいかを指導支援するべきではと考える。	・ワークマネージャーと勤務先担当者との連携については、今後深めて行きたいと考えています。
10	6(1)⑥	周囲の職員への対応2つ目の「・」	障がいを持つ職員が・ →障がいのある職員が・  この項目は「精神・発達障がい者」に特定した支援なので、書き出しは「精神・発達障がい者が配置されている・」でもよいかと思えます。 ※発達障がい者にはほとんど手帳は交付されていない、雇用率には反映されませんが、障害者差別解消法の「障害者」には発達障害、難病患者等も含まれます。	修正いたします。
11	6(2)	職場への配置	・就労支援機器購入の必要があった時、予算措置があるのか。 ・本校には山香農場(杵築市)が離れてあるが、そこでの勤務(軽農作業)を依頼できるのか。	・機器購入については、今後必要に応じた予算を要求する必要があります。 ・可能です。今後相談させていただきます。
12	6(2)	障がいのある職員が従事する職務の選定・創出	・敷地・建物内の掃除など単純労働に職務が偏ってしまう。 ・学校には、個人情報が多数存在するため配慮が必要。	・各学校ごとに業務の偏りも生じると思いますが、今後は事例を共有し、切り出しがスムーズに行くように支援します。
13	6(2)①	職場への配置	本人の希望と現場から願っている業務内容に乖離あった場合の調整はどのようにすべきでしょうか？(個人的にはまず特性やキャリアに応じてある程度の業務内容を伝えただ上で選んでいただき、職務経験を通じ可能な範囲で業務を追加し、キャリア形成につなげていくとよいのではと考えます)	・ご意見のとおり、会計年度任用職員である学校補助員の採用においては、学校側が必要とする業務を提示したうえで、障害のある方は応募先を選択し、マッチした場合に採用となります。 ・これ以外のケース(人事異動等)では、職員の希望を聞きながらキャリア形成につながる配置を進めて行きたいと思っています。
14	6(2)	障がいのある職員が従事する職務の選定・創出	障がい者の採用数を増やしていく上で、職務の選定・創出やどこまで環境整備をしていくのかが一番の課題となるかと考える。  個人に応じて、各所属で考えていくことも必要なことだが、企業や他県の先進事例の研究や視察、関係者との意見交換会の開催などの取組も計画に記載して、早急な整備が必要ではないかと考える。	職務選定・創出や、環境整備・人事管理については、ご意見を踏まえ、今後の「障がい者活躍推進チーム」において議論を行います。
15	6(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	職務整理表やアンケートだけでは不十分と思う。教育庁組織にとって効果的な職務の創出等が困難で、今後減らそうとしている印刷やシュレッダー等の作業を、あえて残すようなことにならないか危惧をしている。	
16	6(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	・待機場所や職務に必要な備品等の提供が充分出来ない。 ・能力が高い障害者に対して、キャリア形成に繋がる職務の提供を出来るのが課題。	・必要な備品等は随時相談してください。予算的な問題からすぐに導入できるかは確約できませんが、可能な限り配備を進めて行きたいと思っています。 ・配置所属を変えて、キャリア形成に繋げるような仕組みも検討していきたいと思っています。

17	6(3)①	職務環境	<p>以下のとおり修正  ・基礎的環境整備として、令和元年度に別館7階に多目的トイレを設置したところである。  今後とも障がいのある職員の申出を受けた場合は、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。  ※障害者差別解消法では、公的機関は合理的配慮の提供が義務となっていることからの修正案です。  【参考】  合理的配慮指針  雇用の分野における・事業者が講ずべき措置に関する指針  ～厚生労働省～</p>	ご意見を踏まえて修正いたします。
18	6(3)②	募集・採用	<p>県立学校におけるキャリアステップアップ事業が始まっています。知的障がいや発達障がいのある方が、卒業学校でそのまま勤務するというケースには反対です。本人にとってメリハリがなく、なんのステップも望めないような気がします。また、「学校に延長して居ることができる」みたいな誤った考えで、保護者が希望しかねないような気もするからです。</p>	<p>・ご意見を踏まえて勤務先を検討します。(現状は、二年目以降で高校に配置換えとしています。)</p>
19	6(3)②	募集・採用	<p>「介助者なしでの職務遂行を条件としない」という所が心配ですが、介助のレベルが分からないし、それを面接時で質問し、当該校がその介助はできないと判断したら不採用とできるのならないか。</p>	<p>・合理的配慮は自治体には義務付けられているため、慎重な対応が必要となります。</p>
20	6(3)②	募集・採用の6項目	<p>「介助者なしでの職務遂行」とは学校現場での具体例を教えてください。またその業務の遂行に必要な介助者はどの方(職員・身内)を指すのでしょうか。</p>	<p>・合理的配慮の観点からは、可能な限り何らかの対応策をもって実現するよう努める趣旨です。送迎であれば身内の方や職員、業務中であれば職員を指すことが考えられます。</p>
21	6(3)②	募集・採用	<p>・関係機関と連携をする中で、就労移行支援事業所に限らず、就労継続支援B型の利用者等で職務が可能な方も募集すると希望者が増えるのではないかと思います。</p>	<p>・キャリアステップアップ事業においては、B型事業所等も含めた周知を図っているところです。</p>
22	6(3)②	募集・採用	<p>・非常勤職員として採用された場合に、勤務態度等が優秀な方に対しては、ある程度の年数で正規採用となるような仕組みができると良いのではないかと思います。</p>	<p>・ステップアップの仕組みを今後検討していきたいと思っています。</p>
23	6(3)④	柔軟な働き方への配慮 一つ目の「・」	<p>障がい有する職員のための・  →障がいのある職員のための・  ※表現の統一のための修正案</p>	修正いたします。
24	6(3)④	柔軟な働き方への配慮	<p>基本的な勤務時間はどのようになっているのでしょうか。本人の希望や特性から1日4時間程度、週3日などの制約予定はあるのでしょうか。</p>	<p>・現状は、会計年度任用職員である障害のある職員については、1日6時間勤務が基本となっています。  ・今後必要に応じた制度設計を検討していきます。</p>
25	6(3)⑤	キャリア形成	<p>・就労訓練を目的とした取り組みについてですが、職員として採用してもらえることは良いことだと思いますが、一般就労に繋げるということを考えると、業務内容等を見る限りでは、少し難しいところがあるのではないかと思います。任期後の就労先や実習先がわかると良いと思います。  ・非常勤職員として採用された後、一般就労に向けてモチベーションが下がらないように保っていくことが必要になると思います。</p>	<p>・キャリアステップアップ事業においては、2年目以降は県立高校に配置され、より自立した業務内容になるように計画しています。  ・学校側の業務切り出しと合わせて、職員が着実にステップアップできるスキームにできるよう検討を進めます。</p>