

大分県障がい者活躍推進計画

令和2年4月（令和7年3月一部改訂）

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123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、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。

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、令和元年以降、教育庁ワークセンターの設置や積極的な採用活動等により、法定雇用率を達成してきたが、民間の事業主等に率先して障がい者雇用を推進する立場から、更なる雇用率の向上を目指して取り組む必要がある。

計画期間中は、毎年度法定雇用率の達成を目指す取組や採用した障がいのある職員の活躍のための更なる体制整備など、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

計画期間中の法定雇用率の達成及び以降の継続

・令和8年度まで 2.7%（令和6年度実績:2.88%）

・令和9年度以降 2.9%

（評価方法）毎年の国への任免状況通報により把握・進捗管理を行う。

(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の把握・進捗管理を行う。

(3)ワーク・エンゲージメントに関する目標

職場満足度の維持・向上

(評価方法)在籍している障がい者(新規採用を除く)に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行い、職場満足度80%を目指す。(R3:79%、R5:87%)

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

・本計画に基づく取組の推進体制として、「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点検するとともに、点検結果を踏まえた必要な取組について検討を行う。

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」に選任された者は、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する。

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(※)

・外部の就労支援関係機関(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周囲の職員の理解促進

- ・「精神・発達障がい者しごとサポーター養成講座」を活用するなど、障がいを持つ職員が配置されている所属を中心に、障がい者職業生活相談員以外の職員に対しても広く研修を行う。
- ・各種障がいの特性や支援方法等についてまとめた職場対応マニュアルを整備し、必要な職場に配布する。

(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計画的に配置し、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、職務整理表等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。
- ・ワークマネージャーによる職場への業務の切り出し支援や合理的配慮に関する指導・助言等により、職務の選定及び創出の支援体制の充実を図る。

(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、令和元年度に別館7階に多目的トイレを設置したが、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、バリアフリー化等の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

- ・採用前に必要な合理的配慮事項についての把握に努めるほか、就労パスポートの作成・活用意向について確認を行う。希望する場合はその内容に基づき、職場配置や仕事内容、職場環境整備等の検討を行うとともに、採用後も本人の意向に沿って就労パスポートを必要な範囲で情報共有し、職場定着支援のために活用する。
- ・就労パスポートは、採用後に障がいを持つこととなった職員など新採用職員以外の障がいのある職員に対する支援についても、必要に応じて活用する。
- ・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。
- ・県立学校の障がいのある職員(会計年度任用職員)が、任用開始時など通常勤務に慣れるまで一定の期間を要することが見込まれる場合には、原則1ヶ月を限度として短時間や短期間の慣らし勤務を適用できるものとする。
- ・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(教育庁ワークセンター、キャリアステップアップ枠)

- ・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や障がいの特性等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(会計年度任用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会計年度任用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。