

「障害者雇用促進法に基づく

香川県教育委員会障害者活躍推進計画 2020」

令和2年4月

香川県教育委員会

目次

I 策定にあたって	1
1 策定の趣旨	
2 計画期間	
3 計画の対象	
II 本県教育委員会における現状と課題	
1 現状	2
2 これまでの取組み内容	2
3 取り組むべき課題	3
III 本計画の目標	4
IV 具体的な取組み内容	
1 障害者の活躍を推進する体制整備	5
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	5
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	5
4 その他.....	6
V 本計画の推進	7

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

公務部門における障害者の活躍の場を拡大させるため、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、県教育委員会も障害者を率先して雇用する立場として、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組みに関する計画（障害者活躍推進計画）の策定が義務付けられたところです。

県教育委員会では、これまでも障害のある職員の雇用の拡大や、障害のある職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んできたところですが、障害のある職員の活躍を持続的に推進するためには、更なる体制整備や各種取組みが必要となるところです。

そこで、「障害者雇用促進法に基づく香川県教育委員会障害者活躍推進計画 2020（以下「本計画」という。）」においては、これまでの取組みをさらに一歩進め、障害のある職員一人ひとりが、個性や能力を十分に発揮できる職場環境を目指してまいります。

2 計画期間

本計画の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

3 計画の対象

本計画の対象は、県教育委員会事務局及び教育機関（県立学校を含む。）の教職員並びに市町立学校の県費負担教職員とします。

Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

1 現状

令和元年6月1日時点の県教育委員会の障害者雇用率は2.37%であり、これは都道府県の教育委員会に適用される法定雇用率(2.4%)を下回っています。

2 これまでの取組み内容

(1) 採用に関する取組み

ア 公立学校教員採用選考試験における障害者特別選考の実施等

県教育委員会では、平成20年度から公立学校教員採用選考試験において障害者を対象とした特別選考を実施するほか、臨時的任用職員である講師については、障害者特別登録を実施しています。

イ 障害者を対象とした非常勤職員選考試験の実施等

県教育委員会では、教員以外の職種として、教育委員会事務局、教育機関並びに県立学校事務の非常勤職員及び市町立小中学校事務の臨時的任用職員の採用試験において、障害者を対象とした採用試験を実施しています。

ウ チャレンジ雇用の実施

平成27年度から、一般就労できなかつた特別支援学校の卒業生を対象に、非常勤職員として雇用し就労訓練を積ませることにより一般企業等へ就職させることを目指す「特別支援学校の就労支援事業（チャレンジ雇用）」を実施しています。

これらの取組みにより、令和元年6月1日時点での県教育委員会における障害のある職員の数は、平成30年6月1日時点と比べ、次のとおりとなりました。

(単位：人)

種別	障害の区分	職員数 (H30.6.1)	職員数 (R元.6.1)
身体障害者		82	81
	肢体不自由	34	32
	視覚障害	10	10
	聴覚・言語障害	7	8
	内部障害	31	31
知的障害者		7	6
精神障害者		5	30
計		94	117

※週20時間以上の勤務の非常勤職員を含む。

(2) 障害のある職員が活躍できる職場環境の整備に関する取組み

ア 相談体制の整備

障害のある職員が所属長や県教育委員会事務局の人事担当課に相談することができる体制を整備し、全ての職員に対して周知しています。

イ 合理的配慮の提供のために必要な支援機器の導入体制の整備

障害のある職員から合理的配慮の提供のために必要な支援機器の導入等について申し出があった場合は、話し合いを行い、導入等の対応を検討することとしています。

ウ 障害者雇用に対する職員の理解促進に関する取組み

障害者雇用に対する職員の理解を深めるため、障害者雇用について解説した資料「教育委員会における障害者雇用の促進」を作成し、全ての職員に対して周知しています。

3 取り組むべき課題

教育委員会において障害のある職員の活躍推進に向け、当面取り組むべき課題は、次のとおりです。

◇ 障害者雇用率の法定雇用率の達成

障害者の雇用の拡大のため、これまでも障害者を対象とした各種採用試験を進めてきていますが、教員の分野では教員採用選考試験への障害者の出願が極めて少ないなどの事情から、新規採用により法定雇用率を達成することは困難な状況となっており、令和元年6月1日時点の県教育委員会の障害者雇用率は2.37%と、法定雇用率を下回っています。

Ⅲ 本計画の目標

本計画においては、次のとおり目標を設定し、障害のある職員の一人ひとりが、能力を有効に発揮できる職場環境の整備を進めるとともに、更なる障害者雇用の促進に向け、取組みを進めます。

◇ 採用に関する目標

計画期間内の各年6月1日時点の障害者雇用率：法定雇用率以上

(参考) 令和元年6月1日時点の障害者雇用率 2.37%

【目標値の考え方】

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

評価方法は、毎年厚生労働省への任免状況の報告時に把握するとともに進捗管理を行うこととします。

◇ 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

【目標の考え方】

職場環境の不備などによる不本意な離職者を極力生じさせないため、退職する職員について、本人の同意を得た上で、退職理由を把握・分析し、雇用環境の改善を図ります。特に、新たに採用した者の雇用の定着に重点的に取組みます。

IV 具体的な取組み内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備

障害のある職員が活躍できるよう、県教育委員会の組織体制を次のとおり整備します。

◇ 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用推進者（障害者雇用の促進等の業務を担当する者）として、副教育長を選任しています。障害者雇用推進者である副教育長は、障害者雇用の促進や障害のある職員の雇用の継続を図るために必要な環境を整備する業務などに取り組みます。

◇ 相談体制の整備

- 複数の所属において、障害者職業生活相談員（障害のある職員の職業生活に関する相談や指導を行う者）を選任していますが、新たに選任義務が生じた場合には、障害者雇用促進法に基づき、適切に選任するとともに、香川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ます。
- 障害者職業生活相談員の選任の有無に関わらず、障害のある職員が所属長や県教育委員会事務局の人事担当課に相談することができる体制を設置しており、この相談窓口の利用について定期的に周知を図ります。
- 障害のある職員が配属されている所属の職員を中心に香川県労働局が開催する「精神・発達障害者仕事サポーター講座」の受講案内を行います。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある職員の活躍推進にあたり、職員一人ひとりの特性や能力などにあつた職務の選定と創出を行います。

◇ 職務の選定・創出

障害のある職員の特性や能力などを把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、本人にあつた業務の割振りや職場の配置などを検討します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害のある職員の活躍を持続的に推進するためには、職場環境の整備や適切な人事管理を行うことが重要であることから、県教育委員会では次のことに取り組みます。

◇ 必要となる配慮等の把握と必要な措置の実施

障害のある職員が必要とする配慮等について、アンケートその他の適切な方法により定期的に把握し、その結果を踏まえて検討を行った上で、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるに当たっては、障害のある職員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します。

◇ 募集・採用における均等な機会の確保

職員の募集や採用に当たっては、均等な機会を確保するため、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
- ・ 自力で通勤できるといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「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。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。

◇ 定着状況の把握

不本意な離職者を極力生じさせないように、障害のある職員の採用日から一定期間経過後の在職状況など定着状況に関する実績を把握します。

4 その他

1 から 3 までの取組みのほか、県教育委員会では次のことにも取り組みます。

◇ 障害者就労施設等からの優先調達について

国等による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に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

V 本計画の推進

◇ 計画の公表

職員に対しては、庁内のイントラネットなどに掲載するとともに、様々な機会をとらえて周知を図っていきます。また、県民の皆様には、県教育委員会のホームページ等に掲載し、周知を図ります。

◇ 数値目標の検証・公表

本計画において設定した数値目標については、毎年度、調査・集計をし、数値目標の達成状況等を検証するとともに、ホームページ等で公表します。

◇ 計画の見直し

本計画は、計画期間中においても、計画の履行状況の点検などを行うための検討会議を開催し、障害のある職員の参画を求めた上で、各年度における目標の達成状況や課題の確認等を行います。また、国の施策の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じ見直しを検討します。