

滋賀県教育委員会における障害者活躍推進計画

機関名	滋賀県教育委員会
任命権者	滋賀県教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
滋賀県教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>滋賀県教育委員会においては、平成30年において法定雇用率2.07%と法定雇用率を下回った。このため、平成31年1月を始期とする障害者採用計画を作成し、積極的な採用活動に取り組んできた結果、令和元年12月1日時点で法定雇用率を達成するに至ったところである。</p> <p>一方で、滋賀県教育委員会における職員の約9割は、資格職種である教員が占めているが、新たに教員免許を取得する障害者が全国的にも少ないなど有資格者が限られており、教員として障害者雇用を推進するのが困難な状況にある。</p> <p>このため、採用方法の不断の工夫改善による教員志望の障害者の確保や、教職の魅力、障害者の活躍の可能性について発信を十分に行うなどして、中長期的に教員採用選考試験の志願者の増加につなげる取組が必要である。</p> <p>また、障害の特性や障害者の能力発揮に配慮し、障害者の活躍に向けた観点から、教員以外の職域の充実に取り組むことが必要である。</p> <p>さらに、障害者雇用の取組により任用する職員をはじめ、障害のある教職員の離職の防止と職場への定着に向けた職場環境づくりに継続して取り組む必要がある。</p> <p>なお、滋賀県教育委員会が任命権を有する職員のうち、市町立学校の県費負担教職員については、市町教育委員会が服務監督権を有することから、本計画による滋賀県教育委員会の障害者活躍推進の取組を周知し、市町教育委員会の協力を呼び掛けるものとする。</p>

目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】各年6月1日時点の法定雇用率^(※)以上 ※令和3年4月に2.5%へ引上げ予定 (参考) 令和元年6月1日時点の実雇用率：2.38% (評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理</p>
②定着に関する目標	<p>【定着率】 常勤職員：採用後3年間の定着率100% 臨時的任用職員、会計年度任用職員： 雇用期間満了までに勤務した者の割合：100% ※ただし、チャレンジ雇用については、障害者を非常勤職員として雇用し、1～3年の業務経験を踏まえ、一般企業等への就職につなげることを目的としているため、一般企業等へ就職するために退職した職員については対象者から除くこととする。 (参考) 平成30年度の割合：81.0%(県立学校に勤務する者のみ)</p>
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【満足度】 — 【ワーク・エンゲージメント】 — 令和3年度までに、満足度、ワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、目標値の設定や評価方法等を検討</p>

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○障害者職業生活相談員の配置を推進する（現在、教育総務課および障害者を5人以上任用する県立学校で選任済）。 ○平成31年4月に設置した「滋賀県教育委員会障害者雇用推進ワーキンググループ」により、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行い、知事、教育長等を構成員とする「滋賀県障害者雇用対策本部」において報告を行う。 ○組織外の関係機関（ハローワーク、就労支援機関、生活支援機関等）との連携により、各主体間で役割分担を図る。 ○上記の役割分担等について、教職員へ周知を図る。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）に、滋賀労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させる。 ○拠点となる特別支援学校10校に職場適応支援員（専任）を配置し、県立学校への巡回による障害のある職員や上司、同僚への支援を行う。また、職場適応支援者（兼任）の養成について検討を行う。 ○障害や障害者雇用に関する理解促進・啓発のための研修を実施する。なお、必要に応じて、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（厚生労働省障害者雇用対策課または滋賀労働局が開催）を活用する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○新規採用時または異動時、その他定期的に校長や人事担当者による面談を実施することで、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているか点検を行い、必要に応じて検討を行う。 ○障害のある職員の能力や希望も踏まえ、職務の選定および創出について検討を行う。 ○非常勤職員等として、障害者が活躍できる職域の充実について検討を行う。

3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○知事部局において、令和2年度に「淡海ユニバーサルデザイン行動指針」を改定予定のため、改定後の指針を踏まえ、各庁舎・施設における環境整備の推進に向け検討を行う。</p> <p>※淡海ユニバーサルデザイン行動指針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・だれもが住みたくなる福祉滋賀のまちづくり条例（平成6年条例42号）第7条の2の規定に基づき、平成17年3月に策定したユニバーサルデザインに関する指針。 ・福祉のまちづくりに関する施策を総合的に実施するために、施策の方向の他、ユニバーサルデザインの理解促進、施設やまちづくり、住まいにおけるユニバーサルデザインの推進、ユニバーサルデザイン製品の開発と普及、だれもが満足できるサービス・情報の提供など、幅広くユニバーサルデザインに関する項目について定めたもの。 <p>○定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、業務上、必要な機器の購入や作業マニュアルのカスタマイズ化、作業手順の簡素化・見直しを行うなど、継続的に必要な措置を講ずる。併せて、県立学校においては、職場適応支援員による巡回指導の中で、作業手順の見直し等必要な措置を講ずるよう職場へ助言する。</p>
(2) 募集・採用	<p><教員></p> <p>○教員志望者の裾野の拡大に向け、高校段階および大学段階において、事例をもとに分かりやすく説明するなどして障害のある学生等へ教員の魅力を伝え、教員への志望を高める取組を行う。</p> <p>○教員採用選考試験の実施に当たり、受験者の配慮希望を踏まえ、点字試験の実施や面接における手話通訳者の配置、筆談対応など、障害特性に応じた配慮を行う。</p> <p><教員以外></p> <p>○実習助手、司書等の障害者特別選考や障害者対象試験実施について検討を行う。</p> <p>○現に非常勤職員として一定期間勤務する障害のある職員に限</p>

		<p>定した公募を実施し、勤務実績を考慮した選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」については、他団体への情報収集を行うなどの研究を行う。</p> <p>○県立学校における非常勤職員としての新規任用に向けた関係機関との連携の中で、「トライワーク」制度を適宜活用する。</p> <p><共通></p> <p>○知的障害者および精神障害者に対象を拡大した教員および小中学校事務における障害者採用の取組を今後も継続して実施するとともに、試験方法等を必要に応じて見直しを行う。</p> <p>○採用内定者が円滑に勤務を開始できるようにするために、採用前に非常勤職員として勤務できる「プレ雇用」制度については、他団体への情報収集を行うなどの研究を行う。</p> <p>○障害者採用試験の実施に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <p>イ 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。</p> <p>ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。</p> <p>ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</p> <p>ニ 「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。</p> <p>ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p>
	(3) 働き方	<p>○教育委員会事務局および学校以外の教育機関においては、テレワーク（在宅勤務）および時差出勤制度の導入など柔軟な利用を促進する。</p> <p>○学校運営に支障のない範囲での障害の状況や体調の変化に応じた時差出勤や休憩時間の弾力的な設定について検討を行う。</p> <p>○非常勤職員として勤務する障害のある職員への柔軟な勤務時間の設定について検討する。</p> <p>○年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進する。</p>
	(4) キャリア形成	<p>○現に非常勤職員として一定期間勤務する障害のある職員に限定した公募を実施し、勤務実績を考慮した選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」については、他団体への情報収集を行うなどの研究を行う。（再掲）</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○非常勤職員等について、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、その内容や技能等も踏まえた職務選定を行う。 ○職場適応支援員は、県立学校の非常勤職員のキャリア形成を見据えた職務選定等について、就労支援機関と連携するとともに、随時、障害のある職員本人および職場へ助言する。 ○職員研修体系に基づく研修の受講に際しては、本人の希望等を踏まえ、資質向上や技能向上のための配慮を行う。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な面談の設定および必要に応じて随時面談を実施し、状況把握を行った上で、職場や通勤時における適切な支援や配慮を講じる。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を可能な範囲で行う。 ○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。 ○特別支援学校における教科指導力の強化や他校種における障害理解の向上に資するための教職員の校種間交流をさらに進めていく。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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する。 <p>具体的には、本推進計画の最終年度において、各機関1件以上の調達を目指す。</p>