

## 障害者活躍推進計画（教育委員会）に基づく取組の実施状況について

### 1 評価年度

令和4年度

### 2 目標に対する達成度

目標		実施状況																								
①採用に関する目標	<p><b>【実雇用率】</b> 各年6月1日時点の法定雇用率以上</p>	<p>令和5年6月1日時点の実雇用率：2.53%（法定雇用率2.5%）</p>																								
②定着に関する目標	<p><b>【定着率】</b> ・常勤職員：採用後3年間の定着率100% ・会計年度任用職員等：雇用期間満了までに勤務した者の割合：100% （※チャレンジ雇用除く。）</p>	<p>・常勤職員 100%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>採用者数</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>退職者数</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>・会計年度任用職員等 100.0%（令和4年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>採用者数</td> <td>90</td> <td>84</td> <td>86</td> </tr> <tr> <td>退職者数</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		R2	R3	R4	採用者数	4	6	2	退職者数	0	0	0		R2	R3	R4	採用者数	90	84	86	退職者数	5	7	0
	R2	R3	R4																							
採用者数	4	6	2																							
退職者数	0	0	0																							
	R2	R3	R4																							
採用者数	90	84	86																							
退職者数	5	7	0																							
③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p><b>【ワーク・エンゲージメント】</b> 担当職務の「やりがい」に関する項目で「感じている」「概ね感じている」と回答する職員の割合について、80%以上を維持する。</p>	<p>障害のある職員のワーク・エンゲージメント等に関する調査において、担当職務の「やりがい」に関する項目で、「感じている」「概ね感じている」と回答した職員の割合 93.2%</p>																								

### 3 取組内容の実施状況

取組内容	令和4年度の取組状況
<b>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</b>	
(1)組織面	
○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）。	・令和元年9月6日に障害者雇用推進者として教育次長（管理）を選任した。
○障害者職業生活相談員の配置を推進する（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）。	・教育委員会事務局において令和4年10月18日に障害者職業生活相談員を新たに1名選任した。 ・県立学校においては、令和4年4月1日に、障害者職業生活相談員を聾話学校・野洲養護学校で2名選任した。
○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。	・障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行った。
○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。	・役割分担を図り、障害者の活躍を推進するため職場適応支援員を通じて組織外の関係機関との連携を円滑に進めた。
○上記の役割分担等について、教職員へ周知を図る。	・職場適応支援員意見交換会において教職員へ周知を図っている。
(2)人材面	
○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。	・障害者職業生活相談員に選任予定者に、令和4年10月17日に滋賀県労働局が開催した「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させた。
○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。	・職場適応支援員を8校に配置し、県立学校への巡回による障害のある職員や上司、同僚への支援を行った。 ・職場適応支援者（兼任）の養成について検討した結果、年間を通して障害のある職員の円滑な職場適応の支援をするため、令和2年度から職場適応支援員（専任）の任用期間を5か月から通年化することとした。
○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または滋賀労働局が開催）を活用する。	・「障害者雇用理解促進研修」（令和4年6月28日開催）に県立学校職員が参加し、障害者雇用の現状や合理的配慮に関する理解を深めた。
<b>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
○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。	・新規採用者をはじめとする職員に対して、校長や人事担当者による面談を実施し、障害のある職員と業務の適切なマッチングについて点検し、実現を図った。
○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。	・職種別の業務内容を基本としながらも、障害のある職員の能力や希望も踏まえ、個々の職員の障害の種別や程度、得意・不得意に応じて職務を決めている。
○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。	・職場適応支援員意見交換会において、職域の充実について検討を行っている。
<b>3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
(1)職務環境	
○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。	・「淡海ユニバーサルデザイン行動指針」については、知事部局において令和5年度に改定を予定されている。改定指針策定までは各庁舎・施設における個別具体の事象に対し、改善等を行った。
○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。	・所属長との定期的な面談等を通じて障害の状況を把握し、必要に応じて業務上、必要な機器の購入や作業マニュアルのカスタマイズ化など、継続的に必要な措置を講じた。 ・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をしている。
(2)募集・採用	
<p>&lt;教員&gt;</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。	・高校生のための教師塾や大学生への採用説明会などを活用し、障害のある学生を含め、教員を目指す学生を対象に教員の魅力を伝え、教員への志望を高める取組を行うとともに、点字版の採用試験の実施要項を作成・配布し、視覚障害のある志望者に対しても採用試験の周知を図った。
○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。	・点字版の実施要項を作成、配付した。受験者の配慮希望を聞き取りながら、試験時には時間延長や別室対応、拡大読書器の持ち込み等、障害特性に応じた配慮を行った。
<p>&lt;教員以外&gt;</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。	・実習助手、司書等の障害者特別選考や障害者対象試験について、現状では実施要項に身体等に障害のある方の受験に際しての配慮について記載しているが、実施には至っていない。引き続き、他府県の視察や聞き取りを実施し、雇用の拡大に向けて検討を行う。
○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。	・今後も引き続き国や他団体の先行事例について情報収集を行っていく。

取組内容	令和4年度の取組状況
<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>・新規採用に向けて関係機関と連携を取り、高等学校において適宜活用している。</p>
<p>&lt;共通&gt; ○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>・教員採用選考試験においては、障害種別の要件を設けない障害者特別選考を継続して行い、一部試験を免除している。試験における配慮事項については丁寧に聞き取り、特性に応じた配慮を行った。 ・小中学校事務における障害者採用試験についても、人事委員会において、障害種別の要件を設けずに障害者採用試験を実施した。</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>・「プレ雇用」制度について、他団体の情報収集を行った。</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。 イ 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。 ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。 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。 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。 ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</p>	<p>・左記のとおりに取り組んだ。</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>・令和4年4月に新たにテレワーク実施要領を定め、職員がより柔軟に実施できるよう制度改正を行った。</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>・令和5年5月8日に新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行したことに伴い、感染症対策として実施してきた時差出勤制度を廃止したところ。時差出勤を含めた柔軟な勤務時間制度を、誰を対象に、どのような形で導入するのか等、職員のニーズも踏まえて、検討することとした。</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>・県立学校においては、各学校の状況や障害のある職員の希望に応じて、柔軟に勤務時間の割り振りや休憩時間の設定を行っている。</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>	<p>・年次有給休暇や各種休暇を気兼ねなく取得できるよう、働き方改革取組計画および特定事業主行動計画に基づき、働きやすい職場づくりを推進している。</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>	<p>・今後は国や他団体の先行事例について情報収集を行っていく。</p>
<p>○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。</p>	<p>・非常勤職員等について、障害者職業生活支援員や校長、職場適応支援員との定期的な面談を通じて、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望等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っている。</p>
<p>○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。</p>	<p>・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している。</p>
<p>○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。</p>	<p>・研修の受講に際しては、本人の希望を踏まえ、資質向上等への配慮を行った。</p>
(5)その他の人事管理	
<p>○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。</p>	<p>・校長等による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することで、状況把握を行い、職場や通勤時における適切な支援や配慮を行った。</p>
<p>○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。</p>	<p>・中途障害者について、校長の定期的な面談等を通じて障害の状況を把握し、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り組みを可能な範囲で行った。</p>
<p>○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。</p>	<p>・本人が希望する場合に、「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行っていく。</p>
<p>○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。</p>	<p>校種間交流の総数は4名であり、新規交流者はなし。内訳は、中学校から特別支援学校に1名、特別支援学校から小学校に1名、特別支援学校から高校に2名となっている。今後も継続して校種間交流の促進を図っていく。</p>
4 その他	
<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等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。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>	<p>・各機関における障害者就労施設等からの調達割合は83.6%(61機関/73機関)と前年度より8.3%増であったが、目標である各機関1件以上には到達できていない。</p>