

徳島県教育委員会 障がい者活躍推進計画

令和2年4月 策定

徳島県教育委員会

目次

I. はじめに

II. 計画の基本的事項

- 1 計画の位置づけ・対象等
- 2 計画期間等

III. 教育委員会における障がい者雇用等の状況

- 1 障がい者採用選考の実施
- 2 障がい者雇用率

IV. 障がい者雇用等に係る目標設定

V. 目標達成に向けた取組

- 1 障がいのある教職員の活躍を維持する体制について
 - (1) 推進体制の整備
 - (2) 支援体制の構築
- 2 障がいのある教職員の活躍の基本となる職務の選定・創出について
- 3 障がいのある教職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理について
 - (1) 障がいのある教職員がいきいきと活躍できる職場環境づくり
 - (2) 障がい者の受入れや障がい特性に応じた募集の実施
 - (3) 障がいのある教職員のキャリア形成・人材育成
 - (4) その他障がいのある方の活躍の場の拡大にかかる取組

I. はじめに

本県では、「徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例（平成24年10月制定）」を制定し、障がい者の働きたいという思いの実現に向けて、障がい者に対する理解を深め、障がい者雇用の気運を醸成するとともに、県自らが率先して障がい者雇用等に取り組んできました。

また、「障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例（平成27年12月制定）」を制定し、障がいの有無に関わらず、全ての県民が支え合いながら、いきいきと暮らせる共生社会の実現を目指し、障がい者の社会参加に向けた施策を積極的に展開してきたところです。

教育委員会では、「教育委員会障がい者雇用推進チーム^{*1}」での検討を踏まえ、平成31年3月に策定した「徳島県教育委員会障がい者雇用の推進に向けた取組方針」に基づき、障がい者雇用の推進に積極的に取り組んできました。

このような中、令和元年6月、「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「障害者雇用促進法」という。）」が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することが義務づけられました。

教育委員会においては、民間の事業主に対し率先垂範する観点から、法定雇用率の達成はもとより、教職員間の相互理解を深め、障がい者雇用を積極的に進めるとともに、障がいのある教職員一人一人が、その障がいの特性や個性に応じて能力を発揮し、いきいきと活躍できる場の拡大が求められています。障がいのある教職員の活躍できる場の拡大は、本県の教育施策に、ダイバーシティ^{*2}やノーマライゼーション^{*3}等の理念を浸透させ、教育の質の向上にも繋がります。

こうした認識に基づき、障がいのある教職員を含め、全ての教職員がいきいきと活躍できることを目指し、目標や取組内容を明確にし、強力に推進するため、「徳島県教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定しました。

*1 教育委員会における障がい者雇用の拡大に向けた取組みを短期・中期的な視点から検討することを目的に設置された組織（事務局：教育政策課）

*2 「多様性」のこと。性別や国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という。

*3 障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方

Ⅱ. 計画の基本的事項

1 計画の位置づけ・対象等

- 本計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項に規定する「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」として策定されたものです。
- 本計画は、徳島県教育委員会が任命する教職員を対象とします。
- 本計画の対象となる「障がいのある教職員」とは、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障がい者（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいも含む。）その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受けたり、職業生活を営むことが困難な教職員）を指しています。

2 計画期間等

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- 毎年度、計画に定める取組状況等をホームページに公表するとともに、検証・分析を行い必要に応じて、随時、計画の見直しを行います。
- 障がいのある教職員、障がいのある教職員が属する所属の上司及び障がい者雇用に関係する所属の教職員等で構成される「教育委員会障がい者雇用推進チーム」において、取組状況等の検証・分析を行うこととします。

Ⅲ. 教育委員会における障がい者雇用等の状況

1 障がい者採用選考の実施

○常勤教職員

- ・ 教員採用における「身体障がい者を対象とする選考」については、平成21年度実施の選考審査より取り入れ、平成24年度からは受審資格のうち、年齢要件を緩和して50歳未満とするなど、積極的に障がい者の雇用を進めてきました。
令和元年度実施の選考審査からは、年齢以外の受審資格として付していた「自力による通勤」及び「介助者なしで職務遂行が可能」の要件を削除しました。
令和2年度実施の選考審査における採用数は、他の校種等及び職種の採用予定数とは別枠とすることとしました。
- ・ 小中学校事務職員の採用における「身体障がい者を対象とした採用選考」については、人事委員会において平成24年度より実施しています。
令和元年度実施の選考審査からは、身体障がい者に限らず、知的・精神障がい者の受審を可能とするなど対象の拡大を行うとともに、受審資格として付していた「自力による通勤が可能」「介護者なしに職務遂行が可能」「活字印刷による出題及び口頭による口述考査に対応可能」の各要件を削除しました。

○常勤教職員以外

- ・ 身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を対象に、パートタイム勤務の職員の採用選考を実施しています。
- ・ 令和元年度からは、「自力による通勤」「介助者なしに職務遂行が可能」の要件を削除しました。

2 障がい者雇用率

- 障がい者の実雇用率：2.02%（令和元年6月1日現在）

IV. 障がい者雇用等に係る目標設定

障がいのある職員の活躍を推進するため、次の目標を定めます。

目標を達成すること自体が目的ではなく、これら目標の達成に向けて、現状把握や分析、課題の抽出を行うなど様々な取組を通じて、障がいのある職員がいきいきと活躍できる職場を目指します。

取組目標	R2年度～R6年度
採用に関する目標	各年度6月1日時点の法定雇用率以上を達成 【評価方法】 当該年の任免状況通報により把握
定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない 【評価方法】 退職時に退職理由等を確認することにより把握

V. 目標達成に向けた取組

1 障がいのある教職員の活躍を維持する体制について

(1) 推進体制の整備

① 障がい者雇用推進チーム

障がいのある教職員、障がいのある教職員が属する所属の上司及び障がい者雇用に関係する所属の教職員等で構成される「教育委員会障がい者雇用推進チーム」において、本計画にかかる取組状況等の把握・検証・分析を行うとともに、教育委員会全体で障がいのある教職員が活躍できる職場環境づくりに向けた取組を推進します。

② 障がい者雇用推進者の選任

障がい者雇用推進者として、副教育長を選任し、法定雇用率達成のため障がい者の採用計画の作成をはじめ、職場環境の向上のためのハード・ソフト両面からの取組を推進します。

(2) 支援体制の構築

① 障がい者職業生活相談窓口の設置

障がい者職業生活相談員として、教育政策課及び教職員課の職員を選任し、障がいのある教職員が活躍できる職場環境づくりのため、障がいのある教職員本人や所属からの適正な職務内容や職場内の環境整備、人間関係などについての相談を受け付け、所属や関係機関などに対し必要な助言や指導を行い、障がいのある教職員と在籍する所属をサポートします。

② 支援員等の配置

障がいのある教職員が安心して働けるよう、業務をサポートする支援員等を配置します。

③ 研修の実施

夏休みなどの長期休業期間を利用して、障がいに対する理解を深める職場内研修を実施します。

年度当初に事務局から校長会や教頭会を通じて研修の必要性を周知するとともに、研修実施に際しては、地域における就労支援機関とも連携し、その充実を図ります。

2 障がいのある教職員の活躍の基本となる職務の選定・創出について

- 所属長面談や人事評価制度を通じて、本人の能力を適正に把握し、障がいのある教職員一人一人の特性や希望に応じ、本人に合った業務へのマッチングを図ります。
- 教育委員会事務局内に設置している「県教育委員会版ワークセンター」において、新たな職域として事務補助等のデスクワークを中心とする業務を創出します。
- 高等学校、中等教育学校及び特別支援学校において、新たな職域として授業準備補助業務や学校行事の準備・運営補助業務を創出します。

3 障がいのある教職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理について

(1)障がいのある教職員がいきいきと活躍できる職場環境づくり

- 障がい特性に応じた職務スペースの整備を行います。
- 障がい特性に応じて必要な就労支援機器*4を整備し、障がいのある教職員が働きやすい職場環境づくりを推進します。
- 在宅勤務制度や時差出勤制度を活用し、障がい特性に応じた多様で柔軟な働き方を推進します。
- 障がいのために定期的な通院等を余儀なくされている教職員でも、無理なく働けるよう時間単位での年次有給休暇などの取得促進を図ります。

(2)障がい者の受入れや障がい特性に応じた募集の実施

- 教育委員会事務局等において特別支援学校高等部の生徒の就業体験の受入れを積極的に行い、就職を望む障がいのある方に職場環境を知っていただくとともに、教職員の障がい特性への理解を深めます。
- 障がいのある教職員の募集にあたっては、障がい種別の限定を行わない、「自力による通勤が可能」といった不適切な要件を課さないなど、障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」を踏まえ、県教育委員会での就職を望む障がい者の応募の機会が奪われないように実施します。

*4 障がいのある職員の従事する作業を容易にし、効率的に作業ができるよう必要な機能を備えた機器（音声読み上げソフトや拡大読書器など）

選考にあたっては、障がい特性に配慮した方法（点字や筆談による受験など）で実施します。

(3)障がいのある教職員のキャリア形成・人材育成

- 採用時の面接や人事評価制度等を通じて、障がいのある教職員の能力を評価・把握し、本人の意欲や能力に応じた適切な配置を行い、様々な経験を積むことで障がいのある教職員のキャリア形成を支援します。
- 障がいのある教職員の希望等に応じて、OJTや各種研修などを受ける機会を確保します。

(4)その他障がいのある方の活躍の場の拡大にかかる取組

- 徳島県障がい者優先調達推進方針^{*5}に基づき、障がい者就労施設等からの物品等の積極的な優先調達について一層の推進を図ることで、障がいのある方の活躍できる場の拡大を推進します。

*5 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（平成24法律第50号）に基づき策定される障がい者就労施設等からの物品等の調達を推進するための方針