

秋田県教育委員会障害者活躍推進計画

機関名	秋田県教育委員会
任命権者	秋田県教育委員会
計画期間	令和２年４月１日～令和５年３月31日（３年間）
秋田県教育委員会における障害者雇用に関する課題	秋田県教育委員会では、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者手帳等を所持していない職員を含める等、厚生労働省が定めるガイドラインに沿わない方法による誤った報告をしていたことが発覚し、平成29年から法定雇用率を下回っていたことが判明した。このため、平成31年１月から令和２年12月までの２年間を計画期間とする障害者採用計画を作成し、障害者雇用の促進に取り組んでいるところである。 障害者採用計画の終期までに、法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員一人ひとりが、職業生活において活躍できるよう、本計画のもと、教育委員会全体を挙げて相談窓口等の体制整備や各種取組を実施していくこととする。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】（各年６月１日時点） （各年度）当該年６月１日時点の法定雇用率以上 （参考）令和元年６月１日時点の実雇用率：2.09% 令和２年６月１日時点の法定雇用率：2.4% 令和３年６月１日時点の法定雇用率：2.5% （評価方法）毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	（正職員） ・６ヶ月定着率 １００％ ・１年定着率 １００％ （会計年度任用職員） ・任期中における不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）毎年 of 任免状況通報時に、人事記録等を基に、前年度採用者の定着状況を確認するとともに、離職が発生している場合には、離職事由等の把握をし進捗管理を行う。
③満足度に関する目標	【現在の職に就職し働いていることへの全体評価】 ・令和２年１月実施アンケートの数値以上の満足度

	(参考) 令和2年1月時点の満足度：90.4% (評価方法) 毎年6月1日時点で在籍している障害を有する職員に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として教育次長（管理）を選任する（令和元年9月6日に選任済み。）。 ○障害者雇用推進者を本部長とし、教育庁本庁の各課室長を本部員とする「秋田県教育委員会障害者活躍推進本部（以下「推進本部」という。）」を設置する（推進本部は、令和2年1月23日に設置済み。）。 ○推進本部の下に実務者チームとして「障害者活躍推進チーム（以下「推進チーム」という。）」を設置し、推進チームの構成員には、原則として、障害を有する常勤職員・非常勤職員等を参画させる。 ○推進本部については、原則として年1回、推進チームについては適宜（概ね年2回以上）会議等を開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○令和2年5月までに、組織内の人的サポート体制（推進本部、推進チーム、支援担当者等）を整備するとともに、必要に応じて外部の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理し、関係者間で共有する。 ○「障害のある教職員の合理的配慮の相談に関する取扱要綱（平成28年4月）」について周知を図る。 ○相談先や相談方法については、職員への周知を徹底する。 なお、令和3年度以降は、毎年4月に相談先の周知を行う。 ○各所属においては、支援担当者等を指定し、相談先等を所属内で常時掲示する等により、相談先の周知を図る。 ○障害についての情報の共有については、面談等の実施により職員本人の意向を確認し、情報共有を希望する職員には、「情報共有シート」を作成してもらい、又は面談等を実施した職員が作成し、所属内で情報共有するほか、人事異動の際は異動先への配慮事項等の引継を行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員の設置が必要な事業所（雇用保険の事業所単位で障害者が5名以上）には、直ち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に選任された者（選任予定の者を含

	む。)について、秋田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。 ○精神障害を有する職員が配属された所属の職員に対し、秋田労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。 ○障害についての理解促進に向け、新規採用職員に対し、「障害者への理解と配慮」について研修を受講させるとともに、その他の職員に対しては、「障害者理解促進研修会」等の各種研修の受講案内を行い、特に管理監督職員に対しては、積極的な研修参加を呼びかける。 ○県障害福祉課や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（ＪＥＥＤ）等が作成する各種資料を活用し、職員一人ひとりの障害者理解の促進を図る。 ○当該計画及び障害者雇用に関する説明を毎年度実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害を有する職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○障害を有する職員本人の希望等を踏まえた上で、所属長等が面談等により、本人に合った業務の割振りを行う等、業務の適切なマッチングができているかを点検し、必要に応じて改善を行う。 ○障害者が円滑に業務を遂行するために、障害を有する職員本人からの業務遂行に関する創意工夫の提案の機会を確保する。
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	○県立の教育機関又は学校等については、大規模改修や学校統合に際して、障害特性に配慮した執務環境の整備又は福利厚生施設等の整備を検討する。 ○洋式トイレの整備やドアの改修等については、職員の要望を踏まえて随時検討する。 ○市町村立小中学校（市町村立義務教育学校を含む。）については、市町村教育委員会と連携を密にし、障害を有する職員の同意を得た上で、必要な合理的配慮等の内容の申し送りを行う。 ○障害を有する職員の要望を踏まえ、音声読み上げソフト等の就労支援機器の購入を検討する。 ○新規に採用する障害者については、採用前に必要な配慮を把握し、障害者が配属される所属に引継を行う。

	【教育庁総務課又は各校種の採用を管理する人事主管課】 ○また、新規に採用した障害者については、採用後の１年間は、所属長等が定期的に必要な配慮等を把握し、必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障害者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する。
(2) 募集・採用	○大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受け入れを行うとともに、障害をもつ高校生や特別支援学校の生徒を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○採用に当たっては、障害者からの要望を踏まえ、筆記試験における点字、面接における手話通訳者の配置又は実技試験等の一部又は全部の免除等、障害特性に応じた配慮を行う（拡大読書器の使用及び手話通訳者の配置実績あり。）。 ○正職員として内定した障害者には、本人の希望により、本採用前に勤務に慣れることを目的に、会計年度任用職員として短期間の採用のほか、職場実習等での受入れを実施する制度を検討する。また、当該制度により、配慮すべき事項等の確認を行い、必要に応じて職務環境の整備等を実施する。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・ 自力で通勤できること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入れを実施する。
(3) 働き方	○時差出勤の活用を推進する（令和２年度から通年で実施する。）。 ○障害特性に応じた早出遅出勤務の活用を推進し、無理なく、かつ安定的に働くことができるような職務環境を整備する（令和２年度から実施する。）。 ○時間単位の年次休暇や特別休暇等の各種休暇の取得を促進する。
(4) キャリア形成	○障害者の雇用の機会を増やすため、「障害者雇用対策事業」を実施し、会計年度任用職員として採用する（令和２年４月から実施。）。 ○会計年度任用職員を含め、障害者に幅広く「秋田県職員採用高校卒業程度試験（障害者採用）」の実施を周知する。
(5) その他の人事管理	○希望する職員には、定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。

	○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訓練等への配慮や職務環境の整備等の取組を行う。 ○人事異動において、障害を有する職員からの希望を踏まえ、勤務地や通院へ配慮するとともに、異動サイクルや業務分担についても可能な範囲で配慮を図る。 ○人事異動において、「情報共有シート」を活用する。
4. その他	
	○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。