

## 岩手県教育委員会障がい者活躍推進計画

機関名	岩手県教育委員会
任命権者	岩手県教育委員会
計画期間	令和2年度～令和4年度（3年間）
岩手県教育委員会における障がい者雇用に関する課題	<p>岩手県教育委員会では、平成26年度以降継続して法定雇用率を達成している。令和3年4月前に法定雇用率の引上げが予定されていることなどに鑑み、障がい者の採用を継続するなどにより、今後も法定雇用率を達成していくことが必要である。</p> <p>また、障がいのある職員が活躍し、その能力を有効に発揮するためには、障がい特性の理解を進め、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備を進めていく必要がある。</p>
目標	
①採用に関する目標	<p>実雇用率が、各年6月1日時点の法定雇用率を満たす採用数の確保 （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.64%（法定雇用率2.4%）</p> <p>（評価方法）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）に基づく毎年の任免状況通報により把握・管理をする。</p>
②定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。</p> <p>（評価方法）障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に定着状況を把握・管理をする。</p>
③満足度に関する目標	<p>障がいのある職員が仕事にやりがいを感じ、生き活きと働くことができているか等を把握するための面談の実施 年1回以上</p> <p>（評価方法）所属長が毎年度1回以上面談を行うこととし、その実施状況を把握する。</p>
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者として教育局長を選任する。（令和元年12月5日に教育次長を選任済。令和2年4月に教育局長に変更）</li> <li>○ 小中学校教員、県立学校教員、事務職員等の人事担当が、各年度の進捗状況や今後の取組を確認・協議し、本計画に掲げる取組を推進する。</li> <li>○ 組織内の人的サポート体制として、障がいのある職員が5人以上所属する事業所において、障害者職業生活相談員を選任する。（令和元年12月5日に選任済（県立学校3校の事務長））</li> <li>○ 障がいのある職員及び関係職員が相談できる窓口を教職員課に設置し、相談・支援を行う。</li> </ul>
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）に、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。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障がい者が配属されている所属の教職員を中心に、労働局等が開催する講座等への参加を募る。</li> <li>○ 啓発資料の配付等により、障がいの特性や多様性についての職員の理解を深める。</li> </ul>
<b>2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
	定期的な面談等を通じ、障がいのある職員の能力、状況や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。
<b>3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
<b>(1) 職務環境</b>	○ 定期的な面談等を通じ、必要な配慮等を把握して、障がいのある職員が働きやすい職場環境の整備に努めるなど、継続的に必要な措置を講じる。
<b>(2) 募集・採用</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用選考に当たっては、受験者の要望を踏まえ、障がい特性を踏まえた配慮を行う。</li> <li>○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。</li> <li>・ 「自力で通勤できること」、「介助者なしで業務遂行が可能であること」、「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こと。</li> <li>・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。</li> </ul> </li> <li>○ 大学生を対象としたインターンシップにおける障がいのある学生の受入れのほか、特別支援学校の生徒等を対象とした職場実習を行う。</li> <li>○ 障がい特性、能力等に応じた業務を担当させやすい所属において、会計年度任用職員として障がい者の任用を行う。</li> </ul>
<b>(3) 働き方</b>	○ 各種休暇、時差出勤など勤務時間に関する制度について周知し、それらの利用に当たっては、通院や体調に配慮する。
<b>(4) キャリア形成</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障がいのある職員の希望及び障がい特性に応じ、業務に必要な研修が受講できるよう配慮する。</li> <li>○ 任期の定めのある職員について、任期終了後においても引き続き公務内外で活躍することができるよう、本人の希望に応じ、任期中の職務経験の振り返り等を支援するための面談等を行う。</li> </ul>
<b>(5) その他の人事管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障がいのある職員と所属長との定期的な面談に加え、必要に応じて随時の面談を実施し、状況把握・体調配慮等を行う。 また、面談において把握した職員本人の希望に応じ、1 (1)の相談窓口での相談・支援への橋渡しを行う。</li> <li>○ 在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員について、職場環境の整備をはじめ、円滑な職場復帰、就労継続等のために必要な職務選定などの必要な配慮を行う。</li> </ul>
<b>4. その他</b>	
	○ 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年法律第50号）等に基づくハート購入等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。