

## 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																					
計画策定の目的	<p>令和元年6月に、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「法」という。）の一部改正により、地方公共団体は、国が策定する「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年厚生労働省告示第198号）に即して、障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するために「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」を策定し、これを実施しなければならないこととされた。これを受け、本県では、令和2年7月に「岩手県教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じて、その能力を最大限発揮することができる職場環境づくりを進めている。</p>																					
計画期間	<p>令和5年度～令和9年度（5年間）</p> <p>※ 毎年度、計画の実施状況を検証し、必要に応じた見直しを行う。</p>																					
岩手県教育委員会における障がい者雇用に関する状況と課題	<p>(1) 障がい者雇用の状況等</p> <p>令和4年6月1日時点の教育委員会の雇用率は、2.52%となっており、法定雇用率（2.5%）を達成している。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>時点</th> <th>H29.6.1</th> <th>H30.6.1</th> <th>R元.6.1</th> <th>R2.6.1</th> <th>R3.6.1</th> <th>R4.6.1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>障がい者雇用率</td> <td>2.29</td> <td>2.42</td> <td>2.64</td> <td>2.40</td> <td>2.50</td> <td>2.52</td> </tr> <tr> <td>法定雇用率</td> <td>2.20</td> <td>2.40</td> <td>2.40</td> <td>2.40</td> <td>2.50</td> <td>2.50</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 課題</p> <p>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、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> <p>なお、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が、今後も法定雇用率の引上げが予定されていることなどに鑑み、さらに障がい者雇いを推進し、法定雇用率を達成していくことが必要である。</p>	時点	H29.6.1	H30.6.1	R元.6.1	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	障がい者雇用率	2.29	2.42	2.64	2.40	2.50	2.52	法定雇用率	2.20	2.40	2.40	2.40	2.50	2.50
時点	H29.6.1	H30.6.1	R元.6.1	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1																
障がい者雇用率	2.29	2.42	2.64	2.40	2.50	2.52																
法定雇用率	2.20	2.40	2.40	2.40	2.50	2.50																
<b>目標</b>																						
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</p> <p>(評価方法) 法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) 法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、いきい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	
<b>1. 障がい者の活躍を推進する体制整備</b>	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障がい者雇用推進者として教育局長を選任し、障がいのある職員の雇用の促進及び安定を図る。</li> <li>○ 教育委員会事務局の総括課長会議等において、各年度の進捗状況を確認・協議のうえ本計画に掲げる取組を推進するとともに、県立学校長会議や市町村教育委員会との意見交換会などの場を通じて、各所属における取組の推進を働きかける。</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、障がい者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談、助言等を行う。</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、障がい者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員の職業生活全般についての相談、支援を行う。</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育委員会事務局内各室課に設置し、相談・支援を行う。</li> <li>○ 職員本人の希望に応じ、障害者就業・生活支援センターをはじめとした外部の支援機関と「就労パスポート」等を活用した情報共有を図り、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施する。</li> </ul>
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障がい者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）に、厚生労働省等が開催する資格認定講習を受講させる。</li> <li>○ 障がい者が配属されている所属の教職員を中心に、厚生労働省等が開催する講座等への参加を募る。</li> <li>○ 各種研修の開催や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>	
(1) 職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>
(2) 募集・採用	<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>

	○ 障がい者を校務補助員（会計年度任用職員）として任用し、障がい者の雇用の場を創出する。
(3) 働き方	○ 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。
(4) キャリア形成	○ 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。 ○ 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、キャリア形成に関する相談や、求職のサポート等の配慮を行う。
(5) その他の人事管理	○ 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。 ○ 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。
<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等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。
<b>5. 実施状況の点検及び公表</b>	
	○ 毎年度、計画の実施状況を点検し、その進捗状況についてホームページで公表する。