

福島県教育委員会障がい者活躍推進計画

令和7年3月28日策定

| | |
|--------------------------|--|
| 機関名 | 福島県教育委員会 |
| 任命権者 | 福島県教育委員会教育長 |
| 計画期間 | 令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） |
| 福島県教育委員会における障がい者雇用に関する課題 | <p>福島県教育委員会においては、令和6年6月1日時点で法定雇用率を下回っており、令和7年4月の除外率の引下げ、令和8年7月の法定雇用率の引上げを見据え、障がい者雇用の更なる推進に努め、法定雇用率を早期に達成する必要がある。</p> <p>このため、障がい者の採用に積極的に取り組むとともに、障がいの程度や態様も異なる職員が、様々な場面でより一層活躍できるよう、更なる体制整備や、各種取組に向けたハード面、ソフト面の検討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】 （令和12年6月1日時点）法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：1.95%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</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）毎年の人事記録を基に、前年度採用者の定着率を把握・進捗管理。</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 | <p>○障害者雇用推進者として教育庁政策監を選任する（令和元年9月6日付けで「福島県教育委員会障害者雇用推進者設置要綱」を制定し選任済）。</p> <p>○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、役割分担や各種相談先を整理の上、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p> |

| | |
|-----------------------------|---|
| (2)人材面 | <p>○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、必要に応じ福島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。</p> <p>○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は福島労働局が開催する「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。）。</p> |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | <p>○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の障がい特性はもちろんのこと、能力や希望も踏まえ、年に1回以上、各所属においてアンケートや職員面談等を通じて、業務の適切なマッチングができているかの点検を行うとともに、新たな職務の選定及び創出についても検討し、必要に応じて事務分掌の見直しや所属内再配置を行う。</p> <p>○障がいのある職員の障がい特性や適性等を総合的に勘案して、定期人事異動等において適性配置に努めるとともに、障がいのある職員個人にとって、新たな職域の開拓につなげる。</p> |
| 3. 障がい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 | <p>○障がい者からの要望を踏まえ、就労支援機器（拡大読書器、読み上げソフトなど）の購入を検討する。</p> <p>○障がい者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい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。</p> |
| (2)募集・採用 | <p>○教職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員（会計年度任用職員等）の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努める。</p> <p>○障がいのある教員が働くイメージを具体的に掴めるよう、教員採用案内パンフレットやホームページにおいて、障がいのある教員の働く姿を紹介する。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接試験等における合理的配慮（手話通訳員の配置等）を行う。</p> <p>○試験採用・募集に当たっては、以下の取扱いとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいを排除したり、特定の障がいに限定したりしない。 ・自力で通勤できることといった条件を設定しない。 |

| | |
|-------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定しない。 ・「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しない。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れをしない。 <p>○会計年度任用職員の募集に当たっては、福島労働局等と連携し、県教育委員会で障がい者の募集を行っていることを広く周知する。</p> |
| (3)働き方 | <p>○早出遅出勤務制度等の柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○体調や病状等に応じて、時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> <p>○短時間での勤務を希望する会計年度任用職員については、希望に応じて柔軟に勤務計画を作成することで就労定着につなげる。</p> |
| (4)キャリア形成 | <p>○障がいのある任期付職員、任期付短時間職員、会計年度任用職員等について、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、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。</p> <p>○障がいのある会計年度任用職員について、任期満了前までに職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期満了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p> <p>○実務研修、向上研修等の教育訓練を実施するなど、障がいのある職員の意欲や希望等に沿った支援に努めるとともに、職員自身が自らの能力向上や新たな職域の開拓に取り組むことを促す。</p> |
| (5)その他の人事管理 | <p>○年4回程度の定期的な面談を設定の上、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。</p> <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場環境の整備、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置に努める。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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行う。</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がい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> |
| 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、障がい者の活躍の</p> |

| | |
|--|------------|
| | 場の拡大を推進する。 |
|--|------------|

※ 本計画における用語の使用に関して、原則「障がい者」を使用するが、法令等で規定のあるものについては「障害者」を使用する。