

奈良県教育委員会障害者活躍推進計画

令和2年4月1日

奈良県教育委員会

奈良県教育委員会障害者活躍推進計画は、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）第7条の3に基づき、奈良県教育委員会が策定する計画です。

この計画は、厚生労働省が定め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）に基づき、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を総合的かつ効果的に実施することを目的として定めるものです。

なお、計画策定にあたっては、障害のある職員の意見を聴取した上で計画を策定していません。

機関名	奈良県教育委員会
任命権者	奈良県教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
奈良県における障害者雇用に関する課題	<p>奈良県教育委員会においては、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、障害者である職員の確認方法が不正確であったことが発覚した。このため、令和元年～令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、令和元年1月に令和元年度教員採用候補者選考試験障害者特別選考を実施するなど、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>奈良県教育委員会の令和元年6月1日時点での障害者雇用率は1.55%であり、令和元年6月1日時点での法定雇用率2.40%（※令和2年3月末までの経過措置）は未達成である。</p> <p>障害者の採用及び採用後の職員の活躍、定着について必要な措置を講じ、計画に定める目標を達成できるよう取組を行う。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（令和4年6月1日時点） 2.50%</p> <p>（参考） 令和元年6月1日時点の実雇用率：1.55%</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 ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>初年度の基準を上回る。</p> <p>※初年度には、実態に関するデータを収集予定。</p>

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者として教育次長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○ 障害者職業生活相談員として、令和元年6月1日現在障害者である職員が5名以上在籍する学校（3校）の学校長を選任する（令和元年11月1日に選任済）。 ○ 令和2年12月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、本計画に定める取組を推進するとともに、取組の実施状況の把握・点検・見直し等を行う。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、奈良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。 ○ 障害者職業生活相談員は、以下の業務を担当し、障害のある職員の職業生活に係る相談に応じる。 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること ・障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること ・障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること ・労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること ・その他障害者の職場適応の向上に関すること 等
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現に勤務する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、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。 ○ 学校長による面談を基に、新規採用職員の状況を把握するとともに、「自己申告シート」の内容を確認し、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 基礎的環境整備として、障害のある職員の要望を踏まえ、環境整備を検討する。 ○ 新規に採用した障害者については面談により必要な配慮等を把握し、継続的に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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学生を対象としたインターンシップの中で、障害のある学生の申し込みがあれば積極的に受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。 ○ 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。 ○ 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"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
(4) キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年3回の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。 ○ 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害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。
4. その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の県庁販売会の開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。