

奈良県教育委員会職員障害者活躍推進計画

令和5年4月1日

奈良県教育委員会

奈良県教育委員会職員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す。

1. 機関名

奈良県教育委員会

2. 計画期間

令和5年4月1日～令和8年3月31日（3年間）

3. 計画の理念

本計画は、多様なバックグラウンドを持つ人材がその能力を十分に発揮することが求められる中で、障害を有する職員が組織内で活躍できる包摂的（インクルーシブ）な職場となるよう、環境の整備等に取り組むものです。

4. 目標

(1) 採用に関する目標

（各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上

※ 法定雇用率

2.50%（令和3年4月1日～）

2.70%（令和6年4月1日～）

2.90%（令和8年7月1日～）

（参 考）令和4年6月1日時点の実雇用率：1.81%

（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

(2) 定着に関する目標

（各年度）当該年6月1日時点での障害者を対象に採用した職員の定着率 100%（常勤職員、会計年度任用職員とも）

（参 考）令和2年4月1日以降における、障害者を対象に採用した職員の定着率の状況

・ 常勤職員

	R3.6.1	R4.6.1
採用後6月	100% (3人/3人)	100% (2人/2人)
採用後1年	100% (3人/3人)	100% (2人/2人)

・ 会計年度任用職員

	R3.6.1採用	R4.9.1採用
採用後6月	88.9% (8人/9人)	100% (1人/1人)
採用後1年	77.8% (7人/9人)	—※

※ 調査日時点で採用後1年を経過した職員がいないことによるもの

（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

(3) 満足度に関する目標

民間での取組も参考にしながら、数（障害者雇用率）だけを目指とするのではなく、実際に採用された障害を有する職員が学校等で活躍できる環境の整備を進め、奈良県教育委員会で採用され、働いていることについての満足度を高めていく必要があります。

このため、実際に採用された障害を有する職員が学校等で活躍できる環境の整備を進め、採用され、働いていることについての満足度を高めます。

（評価方法）毎年6月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対しアンケート調査を実施し、把握・進捗管理

5. 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を選任し、本計画に定める取組を推進します。
- 障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置し、計画の実施状況について、定期的に把握・点検を行います。
- 障害者雇用に関する専門的な知識経験又は識見を有する人材を安定的に配置することで、障害者活躍に係る取組をより実効性のあるものとします。
- 新たに採用した職員が早期に安定して勤務できるよう、必要に応じて就労支援機関をはじめ外部の組織または人材との連携を図るとともに、関係所属によるサポート体制を構築します。
- 障害を有する職員が相談しやすい体制となるよう、内容に応じた多様な相談先を確保し、相談先の周知を図ります。

② 人材面

- 障害者職業生活相談員として、(各年度) 障害者である職員が5名以上在籍する学校の学校長を選任します。
- 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ます。
- 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ます。
 - ・ 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
- 学校長に対して、障害の有無に関わらず個々人が能力を有効に発揮できるようにするための措置等に関する研修として、奈良労働局が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」を受講させ、各学校でのマネジメント力向上を推進します。

(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実施します。
- 新規採用の職員に面談を行い、状況を把握するとともに、「自己申告書」や「職場環境申告書」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ないかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。
- 障害を有する職員本人と学校長との定期面談等を通じて、職員本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じて、職場内で業務内容の見直しなどを臨機に行っていきます。

(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

- 障害のある職員の障害特性・要望を踏まえ、Well-beingな職務環境の整備を検討します。
- 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ます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害者の障害特性・要望を踏まえても、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

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います。
- 障害者を対象とした職員採用選考試験の実施や、障害者を対象とした会計年度任用職員の募集を行うなど、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ます。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望があれば、面接における手話通訳者を配置します。
- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 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。
- 障害を有する会計年度任用職員の新規採用の際に、採用前職場見学を実施し、障害特性等を把握し、業務の的確なマッチングを図ります。

③ 働き方

- フレックスタイム制の利用を促進します。
- 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します。

④ キャリア形成

- 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います。また、人事評価面談の時点で職務経験の総括的な振り返りを行います。

⑤ その他の人事管理

- 年3回の定期的な面談の設定及び必要に応じて臨時面接を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 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います。
- 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ます。

(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します。
- 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）を実施します。