

# 長崎県教育委員会 障害者活躍推進計画(案)

令和2年3月

長崎県教育委員会

## — 目 次 —

	頁
<b>I はじめに</b>	<b>1</b>
1 策定の趣旨	1
2 策定主体	1
3 計画期間等	1
(1) 計画期間	1
(2) 計画の対象	1
4 周知・公表	2
<b>II 教育委員会における現状（職員アンケート結果）</b>	<b>3</b>
<b>III 障害者の活躍推進に向けた取組</b>	<b>6</b>
1 障害者の活躍を推進する体制整備	6
(1) 組織面	6
(2) 人材面	7
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	7
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	8
(1) 職務環境	8
(2) 募集・採用	8
(3) 働き方	9
(4) キャリア形成	9
(5) その他の人事管理	10
4 その他	10
<b>IV 数値目標</b>	<b>11</b>

# I はじめに

## 1 策定の趣旨

長崎県教育委員会では、平成30年度において、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、厚生労働省のガイドラインに沿わない誤った取扱いを続けており、法定雇用率が未達成であったことが判明しました。

このため、障害者採用計画を作成するとともに、教員採用選考試験における応募要件の見直しや障害者特別枠での採用、非常勤職員としての雇用など積極的な採用活動を行っていますが、令和元年6月1日時点において、法定雇用率の達成には至っていません。

そのような中、令和元年6月、障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとされました。

本計画は、障害のある教職員の雇用と活躍に向け、更なる体制整備や各種取組を定めるものであり、県教育委員会全体で、障害のある教職員を含む全ての教職員が働きやすい職場づくりに向けて、取組を進めていきます。

## 2 策定主体

長崎県教育委員会が策定します。また、県全体で障害者の活躍推進を図るため、知事部局及び警察本部と相互に連携して本計画に定める取組を推進します。

## 3 計画期間等

### (1) 計画期間

- 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。
- 計画期間内において、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### (2) 計画の対象

- 本計画は、長崎県教育委員会事務局、地方機関及び教育機関（県立学校を含む。）の教職員を対象とします。なお、市町立学校の県費負担教職員についても、採用を任命権者である長崎県教育委員会が行っていることから、各市町教育委員会に対し、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出や環境整備など本計画で進める取組への協力を求めています。

## 4 周知・公表

- 策定又は改定を行った障害者活躍推進計画は、県のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、イントラネット（長崎県庁ポータルサイト、NEWSポータルサイト）への掲載等により、全ての教職員に対して周知します。
- 数値目標の達成状況及び障害者活躍推進計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

## Ⅱ 教育委員会における現状（職員アンケート結果）

### アンケート結果の概要

令和2年2月に実施した「障害者の活躍推進に向けた職員アンケート」調査の結果、障害のある方が働きやすい職場か、障害者雇用に関する理解が進んでいるか、障害がある方のための人事・サービス等に関する制度が整っているかについて、いずれも、肯定、否定がおよそ半数の状況であった。

このうち、障害のある職員の意見としては、働きやすい職場かについては「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が計55.5%、人事・サービス等に関する制度が「整っていると思う」「どちらかといえば整っていると思う」と回答した割合は59.2%と過半数を超えていた。一方、障害者雇用の理解が進んでいるかについては「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」が51.9%であり、突出した傾向はないものの、障害者雇用に関する理解が十分とは言えない状況である。

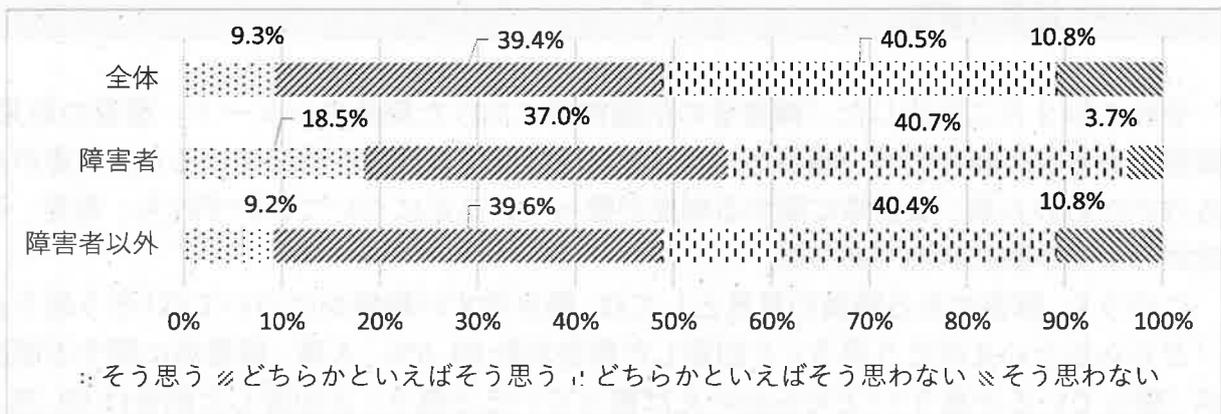
また、職場環境（情報機器、施設等のハード面）の整備については、全体の73.3%が「整っていると思わない」「どちらかといえば整っていると思わない」と回答しており、活躍し働きやすい職場づくりに必要なこととしても、施設設備の整備をあげる職員が24.0%と最も多かった。

このほか、障害のある職員の意見としては、活躍し働きやすい職場づくりのために、人事上の配慮を上げる人が26.3%と最も多かった。また、その他自由記述の意見としては、障害や障害者雇用に関する職場や周囲の理解、働き方の見直しが必要であるという意見が多く見られた。

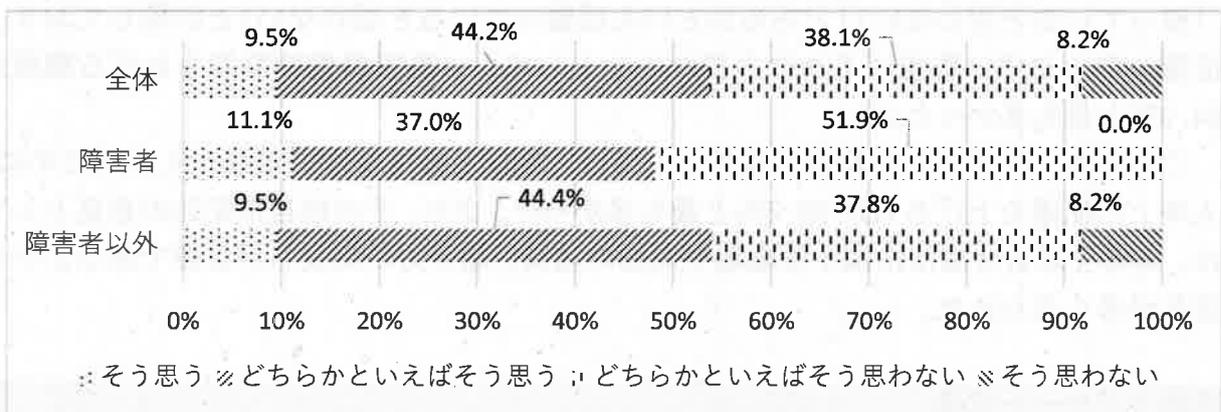
### 職員アンケート結果

- 「障害者の活躍推進に向けた職員アンケート」調査結果
  - (1) 期 間 令和2年2月14日（金）～20日（木）
  - (2) 対 象 非常勤職員、臨時職員等を含む本庁各課（室）、地方機関、教育機関及び県立学校に勤務する全職員
  - (3) 方 法 WEBアンケート・申込みシステムにより、無記名・任意回答で実施
  - (4) 回答数 1,446件

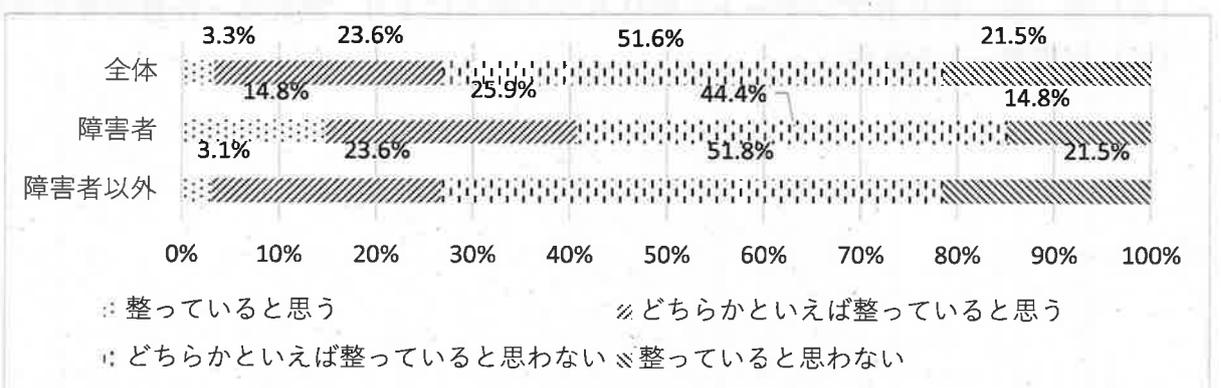
問：学校（または県庁等）は障害のある方が働きやすい職場だと思えますか。



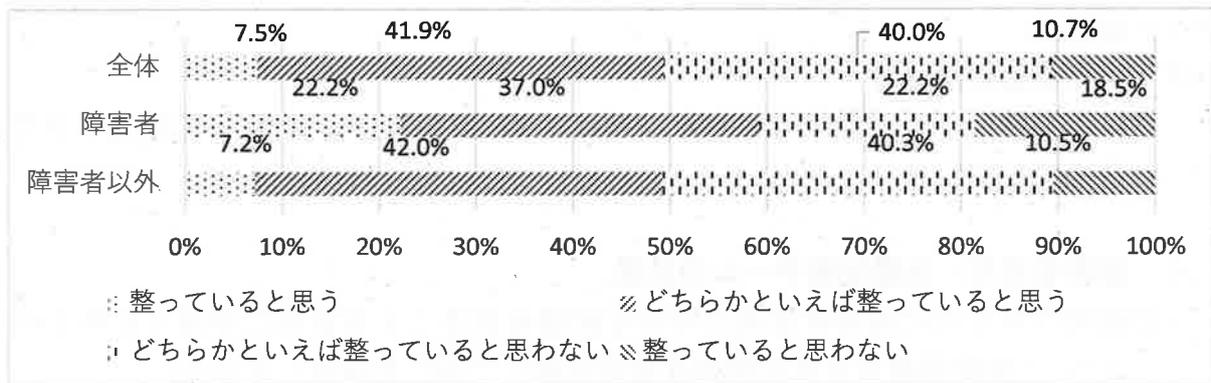
問：学校（または県庁等）で障害者雇用に関する理解が進んでいると思えますか。



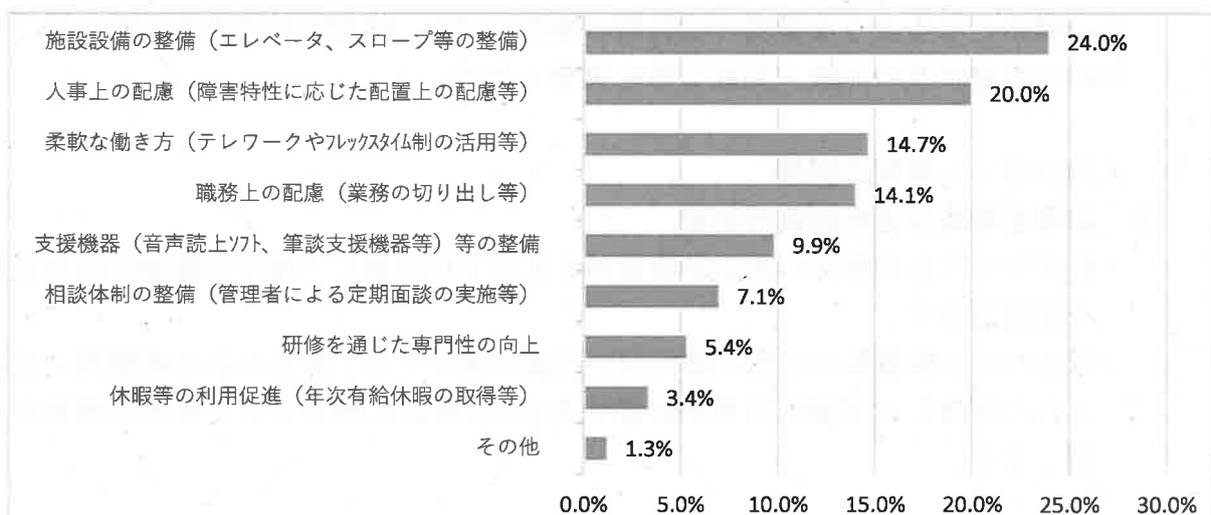
問：学校（または県庁等）における障害のある方のための職場環境（情報機器、施設等のハード面）の整備についてどのように思えますか。



問：学校（または県庁等）における障害のある方のための人事・サービス等に関する制度についてどのように思いますか。



問：あなたは障害者が活躍し働きやすい職場づくりのために必要なことは何だと思えますか。（3つまで選択）



### Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組内容

#### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

##### (1) 組織面

##### ア 障害者雇用推進者

- 総務課長は「障害者雇用推進者」として本計画を推進します。(令和元年9月6日付けで選任済)

##### イ 障害者雇用・活躍推進チームの設置

- 教育庁本庁内に障害者雇用の円滑な促進を図ることを目的に平成30年10月1日、「長崎県教育委員会障害者雇用促進チーム」を設置しました。
- 令和2年6月までに同チームを拡大し、県立学校長の代表等を構成員に含めた「障害者雇用・活躍推進チーム」(以下「推進チーム」)とし、障害のある教職員の働きやすい職場づくりやそれぞれの障害の特性に応じて能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大などに取り組みます。
- 推進チームでは、障害者の雇用状況等の情報共有や、障害のある教職員が働きやすい職場となるような環境の改善策の検討のほか、障害者活躍推進計画に掲げる取組の実施状況の点検・見直し等を実施します。

##### ウ 人的サポート体制の整備

##### ① 障害者職業生活相談員の配置

- ・教育庁本庁及び障害のある教職員が5名以上の所属に「障害者職業生活相談員」を配置します。
- ・障害のある教職員が5名に満たない所属においても、障害のある教職員が配置された所属には支援担当者を配置するなど、身近に相談できる体制の構築を目指します。

##### ② 専用相談窓口の設置

- ・障害のある教職員本人や障害のある教職員が配属された所属等の相談を受ける「障害に関する相談窓口」を県庁内で運営するワークサポートオフィス(※)内に設置します。

##### ※ワークサポートオフィス

- … 知的に障害のある方を雇用し、県庁等での勤務経験を通じてスキルアップを図り、民間企業などへのステップアップを目指すため設置した業務組織。  
同様に、特別支援学校に「ワークサポートグループ」を設置しています。

##### エ 外部の関係機関との連携

- 関係機関(長崎労働局、公共職業安定所、障害者団体、その他障害者が利用している支援機関等)と連携体制を構築します。

○他団体等の先進事例について情報を収集・共有し、取組の参考とします。

## (2) 人材面

### ア 障害者職業生活相談員の講習受講

○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。）は、長崎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するものとします。

### イ 職員研修の実施

○障害のある教職員が配属されている所属の教職員を対象に、長崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などの研修の機会を設定します。

○新たに管理職となる教職員に対する研修や初任者研修等において、障害の理解促進や合理的配慮に関する研修を実施します。

○体験プログラムの実践など、様々な障害種別に必要なサポートのための研修内容を検討します。

### ウ e-ラーニングの活用

○「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」のe-ラーニング版等を周知・活用し、障害や合理的配慮等に関する教職員の理解の促進を図ります。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

### ア 職務の選定・創出

○現に勤務する又は今後採用する予定の障害のある教職員の能力や希望も踏まえ、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します。

### イ 採用前面談の実施

○障害のある新規採用者に対して、採用前面談を実施するなど、教職員の特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

### ウ 定期面談の実施

○採用後も、所属の管理監督者による面談等を定期的に行い、障害のある教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、必要に応じて業務内容の見直しや合理的配慮について検討を行います。

### エ ワークサポートオフィス・グループにおける業務調査の実施

○ワークサポートオフィス・グループにおいて教育庁本庁各課及びワークサポートグループを設置する特別支援学校に対する業務調査を行い、知的障害のある職員に適した業務の掘り起こし、集約等を行います。

### 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

##### ア 施設の整備等

- 必要に応じて多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の環境整備など障害のある職員の特性に応じた合理的配慮を検討します。

##### イ 就労支援機器等の整備

- 障害のある教職員の状況に応じて、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト、筆談支援機器などの就労支援機器の整備や電話リレーサービス（※）の活用、作業マニュアルの作成、その他タブレットなどのコミュニケーションツールの活用等を推進します。

###### ※電話リレーサービス

- … 聴覚障害者と聴者を電話リレーサービスセンターにいる通訳オペレーターが「手話」や「文字」と「音声」を通訳することにより、電話で即時双方向につながりサービス。日本財団のモデルプロジェクト事業として2021年3月まで実施予定。2019年1月24日より制度化に向けて総務省の「電話リレーサービスに係るワーキンググループ」において国による公共インフラとしての検討が始まっている。

##### ウ フォロー体制の充実

- 障害のある新規採用職員について、本人の希望に応じ支援者を配置するなど、本人の不安解消のために所属全体でフォローの充実を図ります。

##### エ 定期面談の実施

- 所属の管理監督者による定期面談等を通じて、障害のある教職員一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。

#### (2) 募集・採用

##### ア 募集案内時の対応

- 県のホームページに教職員採用に関する募集案内等を掲載する際にウェブアクセシビリティ（※）の確保を図るほか、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害のある方が必要な情報を得られるよう対応します。

###### ※ウェブアクセシビリティ

- … 高齢者や障害者といった、ホームページ等の利用になんらかの制約があったり利用に不慣れな人々を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用できること。

（総務省「みんなの公共サイト運用ガイドライン（2016版）」より）

##### イ 採用選考時の対応

○点字、拡大文字による対応のほか、障害特性に応じた必要な機器の持込、手話通訳者や就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

#### ウ ワークサポートオフィス・グループにおける採用

○教育庁各課及びワークサポートグループを設置する特別支援学校において障害特性に配慮した業務の集約、職務の選定を行い、知的障害者の採用に努めます。

#### エ 職場実習等の実施

○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受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒者等を対象とした職場実習を行います。

#### オ 募集・採用時の要件等の取扱い

○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないようにします。

- ・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

#### ア フレックスタイム制の活用等

○フレックスタイム制の活用やテレビ会議を通じた研修の実施など、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### イ 年次休暇等の取得促進

○ワーク・ライフ・バランスの実現等に向け、年次休暇等の取得を促進します。

### (4) キャリア形成

#### ア 研修を通じた能力向上

○本人の希望や実態等を踏まえつつ、教職員として必要な実務能力や作業能力向上のための研修等を教育庁本庁、教育センター等で実施します。

#### イ 研修受講にあたっての配慮

○研修受講にあたり一人ひとりの障害の実態に応じた必要な合理的配慮を行います。また、ピアカウンセリング(※)を通して障害のある教職員相互の情報交換や連携が出来るような場の創出に努めます。

※ピアカウンセリング

… 同じような障害のある当事者同士で抱える悩みなどを相談・共有し、同じ仲間(ピ

ア) として、互いに援助するカウンセリング。

#### ウ ワークサポートオフィス・グループ

○知的に障害のある方を対象に、ワークサポートオフィスやワークサポートグループを設置する特別支援学校での勤務経験を通じてスキルアップを図り、民間企業などへ就労できるようステップアップを図ります。

### (5) その他の人事管理

#### ア 定期面談の実施

○所属の管理監督者による定期面談等を通じて、障害のある教職員一人ひとりの勤務状況等を把握し、体調等への配慮を行います。

また、教職員や生徒への障害に対する理解・啓発（自身の障害について告白することを含む）についても相談できる職場体制の構築に努めます。

#### イ 障害特性等を踏まえた人事異動

○所属の管理監督者による定期面談等を通じて、障害のある教職員一人ひとりの特性や能力、希望等を把握し、人事異動にあたって業務との適切なマッチング等に努めます。

#### ウ その他

○在職中に疾病・事故等により障害者となった中途障害者について、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、通院や働き方への配慮、キャリア形成の支援等を行います。

○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

### 障害者就労施設等への発注等

○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）に基づく障害者就労施設等への発注や法定雇用率以上に障害者を雇用している建設業者等に対する建設工事入札参加資格の格付の際の加点、県の「物品調達に係る障害者雇用促進企業等に対する優先的取扱いに関する要綱」に基づく障害者雇用促進企業等への物品の優先発注などを通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

## IV 数値目標

### (1) 採用に関する目標

項目	現状	目標
障害者雇用率	1. 85% (令和元年6月1日時点)	法定雇用率の達成 (各年6月1日時点)

<評価方法>

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

### (2) 満足度に関する目標

項目	現状	目標
満足度の評価	— (初年度に実態に関するデータを収集する。)	前年度を上回る

<評価方法>

毎年4月時点で在籍している障害のある職員(新規採用を除く)に対し、アンケート調査の実施により把握。

