

佐賀県職員障害者活躍推進計画
(教育委員会)

令和5年3月
佐賀県教育委員会

目次

第1 はじめに

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の対象となる範囲	1
3	計画の位置付け	1
4	計画の期間	2
5	計画の周知・公表	2

第2 障害者雇用の状況

1	障害のある職員の数・雇用率の状況	3
2	採用試験の状況	3
3	障害者雇用に関する課題	4

第3 アンケート結果

第4 計画の目標

1	採用に関する目標	7
2	定着に関する目標	7

第5 取組内容

1	障害のある職員の活躍を推進する体制整備	7
2	障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	9
3	障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	9
4	その他	10

第1 はじめに

1 計画策定の趣旨

本県教育委員会では、障害者の雇用促進を図るため、障害者の方を対象とした選考試験の実施や働きやすい職場環境の整備などに取り組んできたところです。

令和元年6月に、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という。）が改正され、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係る計画（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。

こうした状況を踏まえ、本県教育委員会として、更なる障害者雇用推進の取組を行っていくため、「佐賀県職員障害者活躍推進計画（教育委員会）」を策定します。

2 計画の対象となる範囲

この計画の対象となる範囲は、佐賀県教育委員会が任命権者である職員（県立学校、市町立学校、教育委員会事務局等に勤務する職員）のうち、次に該当する職員です。

- (1) 身体障害者（障害者雇用促進法第2条第2号）
- (2) 知的障害者（障害者雇用促進法第2条第4号）
- (3) 精神障害者※（障害者雇用促進法第2条第6号）
- (4) 発達障害者
- (5) 身体障害者障害程度等級が7級のため身体障害者とならない者
- (6) その身体の障害が障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害に該当しない膠原病その他の疾患、精神障害には至らない精神疾患又は高次脳機能障害により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者

※ 統合失調症、そううつ病（そう病又はうつ病を含む）又はてんかんにかかっていると医師の診断があるものを含む。

3 計画の位置付け

この計画は、障害者雇用促進法第7条の3に基づき、策定するものです。

4 計画の期間

この計画は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間を計画期間とします。

5 計画の周知・公表

計画については、策定又は改定の際にメール、イントラネット等を用いながら全職員に対して周知します。また、県のホームページに掲載をするなど、適切に公表していきます。

第2 障害者雇用の状況

1 障害のある職員の数・雇用率の状況

〔令和4年6月1日時点〕

職員数① (人)	障害者数② (人)		法定雇用 障害者数 ③	実雇用率 ④(②/①) (%)	法定雇用 率 (%)
		実人数			
7644	195.5	142	191	2.56	2.5

※ ①欄の「職員数」とは、「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」のことであり、職員総数（非常勤職員及び再任用職員を含む。）から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。

※ ②欄の「障害者数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の合計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてカウントしている。また、重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間勤務職員並びに精神障害者については、1人を1カウントしている。さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

2 採用試験の状況

<教員> 身体障害者特別選考

試験実施年度	H30	R1	R2	R3	R4
志願者数	2	0	1	2	0
受験者数	2	0	1	2	0
合格者数	2	0	1	0	0
採用者数	2	0	1	0	0

<教育行政> 障害者対象選考試験

試験実施年度	H30	R 1 ①	R 1 ②	R 2 ①
志願者数	11	6	3	10
受験者数	10	4	3	7
合格者数	1	1	0	2
採用者数	1	1	0	2

試験実施年度	R 2 ②	R 3 ①	R 3 ②	R 4
志願者数	9	5	1	5
受験者数	9	3	1	5
合格者数	1	0	0	1
採用者数	1	0	0	1

※ H30 の志願者数及び受験者数は、障害者対象選考試験全体数

※ R 1 以降の採用選考試験の志願者数及び受験者数は教育行政を第 1 希望としている者

3 障害者雇用に関する課題

(1) 障害者雇用率の継続的な達成

教育職員（主として教員）の障害者雇用率を高めることが大きな課題ですが、現状としては教員を志願する障害者が少ない状況です。そのため、継続的に法定雇用率を達成するためには、教員以外の職員により多くの障害者を雇用する等、引き続き十分な採用計画が必要です。

(2) 職場の受入れ体制の強化

受け入れる所属や、必要な配慮等が拡大・多様化していくことになるため、組織面や人材育成面の強化が必要となります。

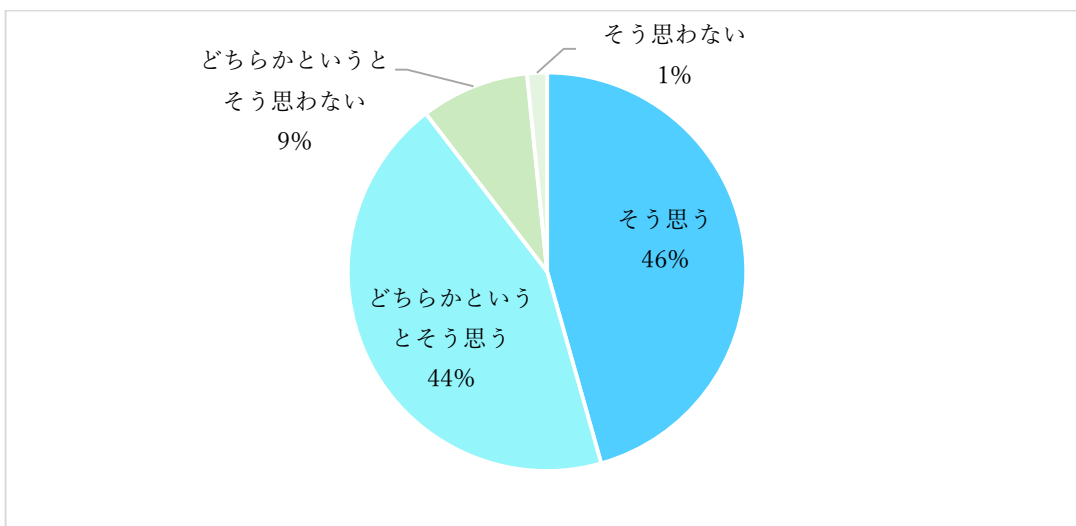
第3 アンケート結果

障害のある職員が働きやすい職場づくりを進めるため、アンケートを実施しました。

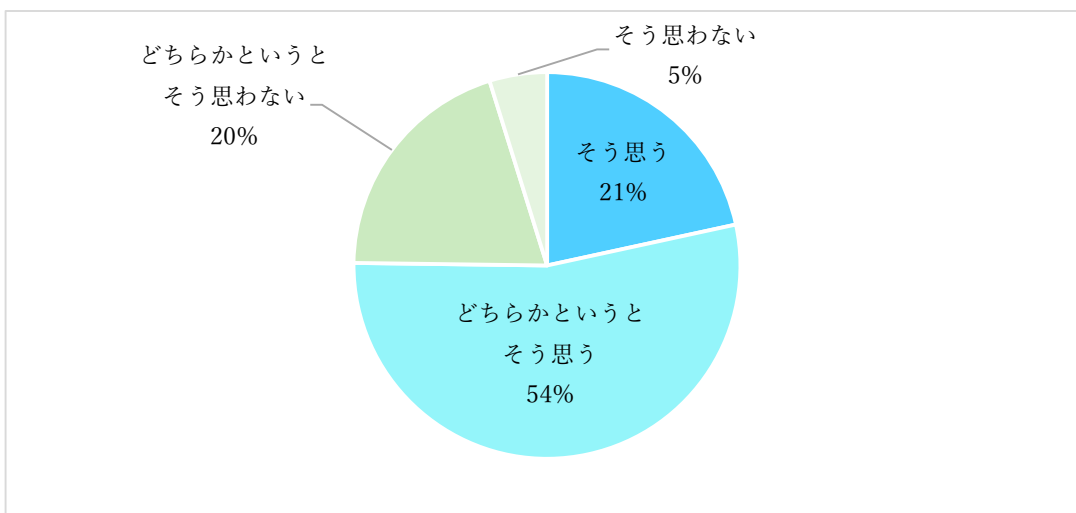
「障害者活躍推進に関するアンケート」調査結果

- (1)目的：障がいのある職員の活躍推進に向けた今後の取組に活かすため
- (2)実施期間：令和4年12月7日～12月20日
- (3)実施対象：県立学校、市町立学校及び教育委員会事務局内の障害のある職員
- (4)実施方法：アンケートフォームにて無記名回答で実施
- (5)回答数：125件

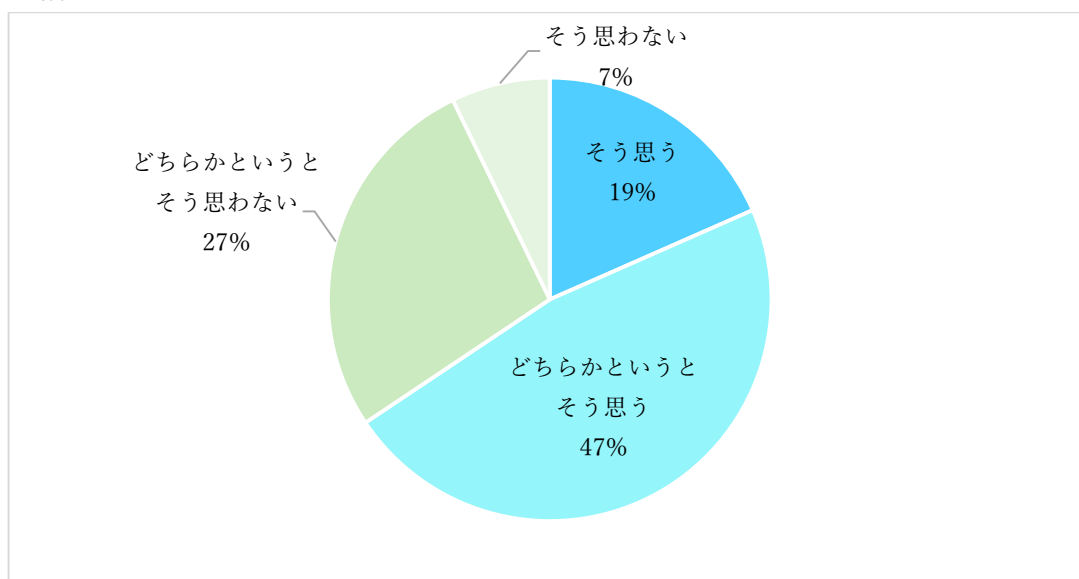
○ 学校（又は教育委員会事務局）は、働きやすい職場だと思いますか。



○ 学校（又は教育委員会事務局）は、障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



○ 学校（又は教育委員会事務局）は、職場環境（情報機器、施設等のハード面）が整備されていると思いますか。



学校（又は教育委員会事務局）は、働きやすい職場だと思いと回答した割合は、90%（そう思う 46%、どちらかというと思う 44%）と高い割合となっています。

一方で、障害者雇用に関する理解が進んでいると思いと回答した割合は、75%（そう思う 21%、どちらかというと思う 54%）であり、自由記述欄の意見として「自身の障害の特性について周知をしてほしい」、「障害について合理的な配慮がほしい」といった意見が多数ありました。

より働きやすい職場づくりを目指して、障害者雇用への理解を深める取組とともに、職場にて周知や配慮が行われるよう、障害のある職員が周囲とコミュニケーションを取れる環境が求められています。

また、学校（又は教育委員会事務局）は、職場環境（情報機器、施設等のハード面）が整備されていると思いと回答した割合は、66%（そう思う 19%、どちらかというと思う 47%）となっており、環境整備についても重点的な取組が必要と考えられます。

第4 計画の目標

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

【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) 各年度における採用1年後の離職率0%

【評価方法】 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

第5 取組内容

1 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

体制	配置	目的等
障害者雇用推進者	教職員課長	<ul style="list-style-type: none">責任体制の明確化雇用管理等の整備
障害者職業生活相談員	教職員課担当者	障害のある職員、所属長等からの相談対応等
障害者雇用推進チーム	教育総務課、教職員課、教育振興課特別支援教育室、学校職員(代表)	<ul style="list-style-type: none">計画に意見反映計画の定期的な点検・フォローアップ
支援担当者	各市町教育委員会担当者、各所属長、直属の上司、同僚職員【随時】	<ul style="list-style-type: none">本人等からの相談対応相談員への連絡職場環境や業務上の配慮等の環境整備

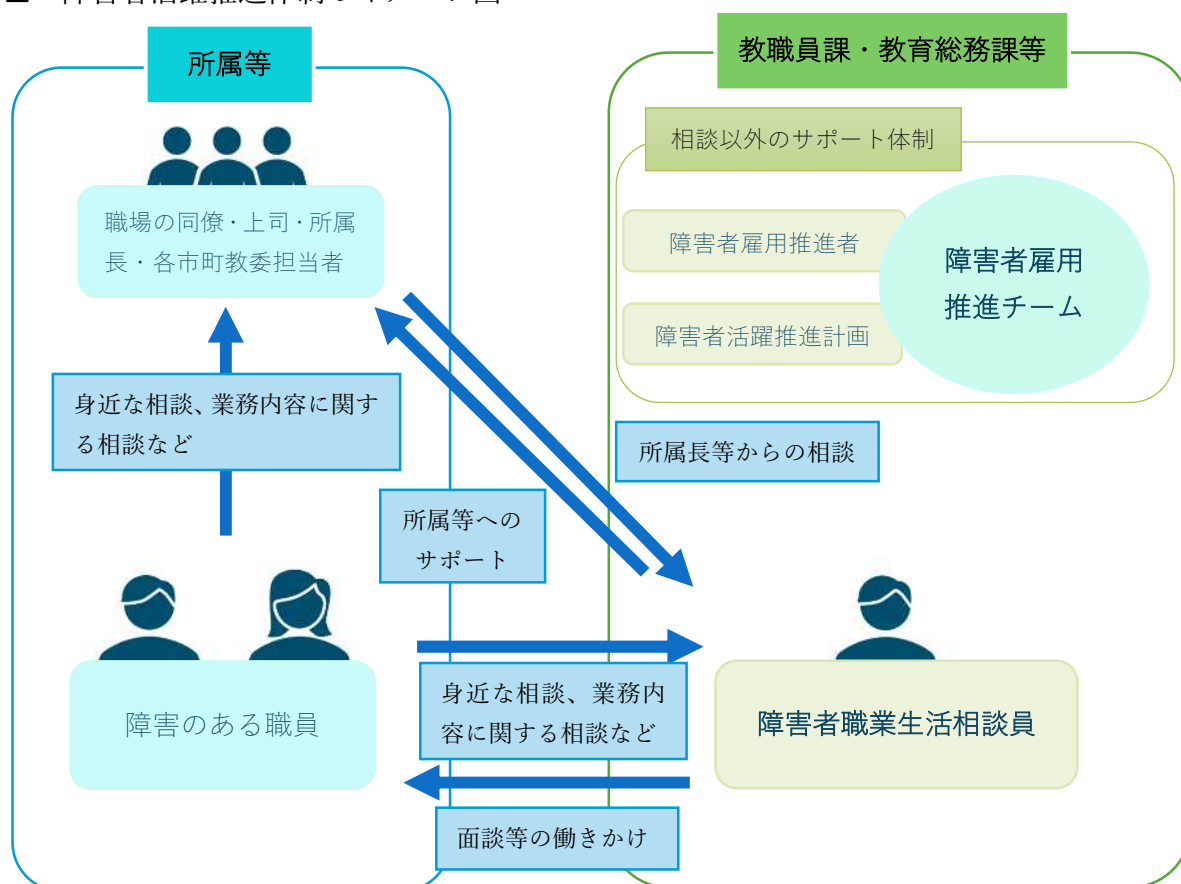
(2) 人材育成面

対象者	
障害者雇用推進者・人事担当・支援担当者	(佐賀労働局) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の受講等
障害者職業生活相談員	(佐賀労働局) 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講等
全職員	ハラスメント研修等の既存の研修の中で障害者の理解を深める研修等(資料等を活用した事例に基づく研修など)の実施

○ マニュアル等の周知

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が提供しているマニュアル等の周知をしていきます。

■ 障害者活躍推進体制のイメージ図



※ 各市町教育委員会においては、市町教育委員会の職員を支援担当者として定める。各所属単位では障害のある職員(合理的配慮のため障害等に関する情報共有

に同意する者に限る。)の所属する長及び直属の上司を支援担当者として定める。
また、必要に応じて、随時、同僚職員を支援担当者として定める。

2 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、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います。

3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

○ 施設整備等

障害のある職員の特性に配慮し、手摺、スロープ等の施設整備、音声読み上げソフト等の就労支援機器整備を推進していきます。

なお、市町立学校についても、市町教育委員会と連携し、推進していきます。

○ 管理監督者との面談等を通じた合理的配慮の提供

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害のある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推進していきます。

(2) 募集・採用

○ (教員等)

- ・ 別枠採用試験の実施継続
- ・ 採用選考時の配慮（点字、筆談、パソコンの利用等）
- ・ 不適切取り扱いの禁止

○ (教育行政)

- ・ 別枠採用試験の実施継続
- ・ 別枠採用試験大卒枠の実施
- ・ 採用選考時の配慮（点字、筆談、パソコンの利用等）
- ・ 不適切取り扱いの禁止

- (チャレンジ雇用)
 - ・ 令和元年度から、特別支援学校卒業生に限定していたチャレンジ雇用の対象者について、ハローワークを通じて広く募集を行うこととしました。
 - ・ また、チャレンジ雇用の採用先を特別支援学校だけではなく、県立高等学校及び教育委員会事務局まで拡大することで、採用の確保に努めています。引き続き、チャレンジ雇用の推進により、積極的な障害者の雇用に努めます。

(3) 働き方

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、病気休暇や年次休暇の休暇利用を促進していきます。

(4) その他の人事管理

- 障害のある職員に対して、教育委員会事務局各課(室)、教育センター、各教育事務所(支所)、各市町教育委員会等の実施する研修や、校内研修等を通じて、教員等としての資質、専門性の向上を図っていきます。
- 職員の職業生活の充実を図るため、専任の障害者職業生活相談員を配置し、職員や配属先所属の上司・同僚等からの相談受付業務、外部の支援機関との連携、定期的な面談等を行います。
- 障害のある職員の相談専用窓口を設置し、メール、電話、FAX等多様な方法での相談可能な体制づくりを行います。
- また、手話通訳、筆談等の配慮を行い、相談対応を行います。
- チャレンジ雇用者の就労支援については、学校の支援担当者等と連携し、取り組んでいきます。

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支援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。