

# 障がい者の活躍の場の拡大 に向けた推進計画

～誰もがいきいきと働く共生組織を目指して～



しあわせ信州

長野県教育委員会

令和2年（2020年）4月1日

## 障がい者の活躍の場の拡大に向けた推進計画 目次

1	障がい者雇用の現状と計画の位置付け	1
2	計画期間	1
3	目標	2
4	今後の取組	3
	(1) 採用・活躍の場の拡大	3
	(2) 職場環境の整備	5
	(3) 教職員の意識改革等	6
5	推進計画の周知及びフォローアップ	7

## 1 障がい者雇用の現状と計画の位置付け

- 県教育委員会では、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。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、自らが率先して障がい者を雇用するため、平成 15 年度から身体障がい者を対象とする教職員採用選考を毎年度実施してきました。

また、平成 30 年 12 月には「障がい者の採用・活躍の場の拡大等に向けた取組方針」を作成し、この取組方針に基づき、障がい者の採用・活躍の場の拡大に努めてきました。

このことにより、令和元年 6 月時点の障害者雇用率は前年度を上回りましたが、今後も、法定雇用率のみにこだわることなく、障がい者の採用や活躍の場を拡大していく必要があります。

時点	実雇用率	法定雇用率	不足数
令和元年 6 月 1 日	2.35%	2.4%	6.0 人
平成30年 6 月 1 日	1.76%	2.4%	85.0 人

- 令和元年 6 月の障害者雇用促進法の改正により、地方公共団体は障害者活躍推進計画の策定が義務付けられました。このため、本推進計画を同計画に位置付け、障がい者の活躍の場を拡大するため引き続き取組を推進していくこととしました。
- 本計画が対象とする教職員は、県教育委員会が任命した教職員とします。県費負担教職員については、市町村教育委員会と連携し、取組を進めます。

## 2 計画期間

- 本取組方針の計画期間は、令和 2 年（2020 年）4 月 1 日から令和 7 年（2025 年）3 月 31 日までの 5 年間とします。
- なお、取組方針作成後の状況の変化や取組の進捗状況等に応じて、計画期間中であっても、随時計画の見直しを行うこととします。

## 3 目標

---

### (1) 障害者雇用率（6月1日時点）

〔目 標〕

- 当該年度の6月1日時点における法定雇用率を上回る雇用率

〔評価方法〕

- 毎年度実施する任免状況通報状況調査により把握・進捗管理を行う。

### (2) 職場定着

〔目 標〕

- 不本意な離職者を極力生じさせない。

〔評価方法〕

- 今後、障がいのある教職員の離職状況等のデータの収集及び障がいのある教職員を対象とした職場環境等に係る意識調査を実施し、その結果を踏まえ不本意な離職者の有無を確認する。

### (3) 障がい者雇用に対する理解促進

〔目 標〕

- すべての教職員が障がいに対する理解を深めるため、誰でも参加しやすい研修機会を確保する。

〔評価方法〕

- 研修等の実施に係る調査を行い、実施状況を確認する。

## 4 今後の取組

### (1) 採用・活躍の場の拡大

#### 基本的な考え方

- ◎ 障がい者の採用に当たっては、常勤の教職員だけでなく、多様な勤務形態に対応できるよう、非常勤の教職員の採用も推進します。また、障がいの種別や程度、障がいの有無にかかわらず、全ての教職員が活躍できる共生組織づくりを進めます。
- ◎ 手帳等の交付のない方や週 20 時間未満の超短時間勤務を希望する方など、法定雇用率にこだわることなく障がい者の採用を推進します。
- ◎ 個々の障がい特性を理解した上で、その能力が十分に発揮され、職場に定着できるよう、活躍の場の拡大や合理的配慮<sup>※</sup>を推進します。

※ 障がい者と障がい者でない者との均等な機会や待遇の確保、障がい者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置  
(例：聴覚障がい者への採用面接時の手話通訳の配置、車いすを使用する人のための段差へのスロープの配置等)

#### 具体的な取組

##### ■ 採用の拡大

- 教職員採用について、障がい者を対象とする採用を引き続き実施します。また、選考の実施に当たっては、受験者と相談の上、必要な合理的配慮を提供します。
- 障がいのある者の教職員採用について、広く周知・PRを行い、採用拡大を進めます。

##### 【採用拡大の取組】

- ・ 教員養成大学等へ訪問し、採用選考について説明・周知
- ・ 障がいのある者を対象とした採用選考のチラシの作製・配布
- ・ 高校生や大学生に向けて教員の魅力ややりがいについてPR

- 会計年度任用職員の非常勤の教職員について、「障がい者共通募集」を実施し、一般の求人にも先立って障がい者専用求人を行います。
- 障がい者を非常勤職員として採用する「チャレンジ雇用」<sup>※</sup>について、週 20 時間未満の超短時間勤務を希望する方も対象としながら、採用を実施します。

※ 県・県教育委員会での業務経験を踏まえ、一般企業等への就労を目指すことを目的として実施

- 非常勤職員が選考を経て常勤職員となるステップアップ制度を検討・導入します。

- 障がい者向けのインターンシップ（職場実習）制度を導入し、特別支援学校等の生徒を積極的に受け入れます。
- 障がい者の採用拡大に当たっては、一律の選考方法でなく、障がい種別や従事業務に応じた適切な方法について検討を進めます。
- フルタイム（7時間 45分）勤務の職を、複数の短時間勤務の職に振り分けるなど、柔軟な勤務パターンを推進します。
- 非常勤の教職員の募集に当たっては、難病患者等で障害者手帳等の交付のない者であっても応募しやすいよう、応募条件の検討・見直しを行います。
- 障がい者の募集・採用に当たっては、障がい者が広く活躍できるよう積極的な採用に努めます。

**【不適切な募集・採用方法】**

- (1) 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること
- (2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること
- (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- (4) 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こと
- (5) 特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること

**■ 活躍の場の拡大**

- 人事担当責任者（教育次長）を、障害者雇用促進法第 78 条第 1 項の規定による「障害者雇用推進者」に選任し、障がい者雇用の推進に当たり責任体制を明確化します。
- 障害者雇用促進法第 79 条の規定により、「障害者職業生活相談員」として選任するほか、教育政策課課長補佐についても「障害者職業生活相談員」に選任し、障がいのある教職員からの職業生活全般に係る相談・指導を行います。
- 障がいのある教職員の配置に当たっては、障がい特性を十分に把握し、業務の「切り出し」等により特性に応じた従事業務を設定します。
- 通勤の負担を考慮した人事異動や部活動、学校行事における引率業務の負担軽減など、業務遂行における支援・配慮を行います。
- 「障がい者雇用推進役」（人事主管課課長補佐）等が、障がいのある教職員が従事する業務のコーディネート等を行います。
- 障がい者雇用推進役が参加する長野県庁の全庁的な検討チーム「誰もが働きやすい職場づくり推進チーム」等において、障がいのある教職員が従事する業務の在り方等について、検討・見直しを行います。

- 「障がい者活躍推進アドバイザー」を委嘱した障がい者や有識者等から助言を受けながら、障がいのある教職員の従事業務の拡大等の障がい者雇用施策を推進します。
- 障がいのある教職員が研修に参加しやすいよう、環境整備を進めます。

## (2) 職場環境の整備

### 基本的な考え方

- ◎ 学校における業務の性質や職場の支援体制などの環境を踏まえ、市町村教育委員会の協力も得ながら、障害のある教職員が働きやすい環境整備を進めます。
- ◎ 障がいのある教職員が、気軽に相談したり、必要な支援を受けることができる体制を整備します。
- ◎ 障がいの特性に応じて多様な働き方ができるよう、時差勤務等の制度の利用等、弾力的な勤務を推進します。

### 具体的な取組

#### ■ 相談・支援体制

- 「障がい者雇用推進役」が、障がい者の採用・活躍の場の拡大を推進するため、障がいのある教職員やその上司・同僚等からの相談に対応する体制を整えます。
- 障がいのある教職員が配置された所属の係長等を日常的な業務支援や相談を行う担当者に指定し、適切な対応ができるよう、研修を実施します。
- 県庁及び広域圏ごとに「障がい者活躍サポーター」を県が配置し、障がい者雇用推進役や所属の係長等とともに、障がいのある職員の雇用・支援業務を行います。
- 施設のバリアフリー化等の障がい者の働きやすい環境整備や、業務遂行をサポートするために必要な支援機器等の導入について、障がいのある教職員（採用見込みの者を含む）からの要望を聴取しながら進めます。
- 教育政策課に障がいのある教職員の相談専用メールアドレスを設置し、相談を受ける体制を整えます。
- 公立学校共済組合などの外部の健康相談窓口等の相談先を障がいのある教職員に周知します。

#### ■ 多様な働き方の導入

- 週 20 時間未満の超短時間勤務や時差勤務、在宅勤務等の弾力的な勤務が可能な制度の利用を推進します。

- フルタイム（7時間 45分）勤務の職を複数の短時間勤務の職に振り分けることにより、多くの障がい者の採用に努めます。
- 障がいのある教職員が働き続けることができるよう、定期的な通院などを必要とする場合等の支援の在り方について研究を進めます。

### (3) 教職員の意識改革等

#### 基本的な考え方

- ◎ 障がいへの理解を深め、障がいの特性に応じた働き方等について、全教職員が学び、考える機会の拡大を図ります。
- ◎ 障がいのある教職員とともに働く機会を拡大することにより、障がい者への理解を深めます。
- ◎ 県組織における共生社会づくりの取組を積極的に発信します。
- ◎ 国に対し、障害者手帳等の有無にかかわらず、障がい者が働きやすい職場づくり、共生社会づくりの実現に向けた環境づくりへの支援を求めます。

#### 具体的な取組

##### ■ 教職員の意識改革

- 障がいのある教職員の配置職場の拡大を図り、ともに働くことにより、教職員の障がいへの理解を進めます。
- 障がい者活躍サポーターや障がい者雇用推進役、障害者職業生活相談員等が、障がいのある教職員からの相談対応や支援等により適切に対応できるよう、就労支援等の専門的な研修を開催します。
- 教職員の障がいに対する理解を促進するため、「あいサポーター研修」等障がい者や専門家を講師とした研修に参加します。
- 先進的な取組をしている民間事業者や他団体を視察し、優良事例について積極的に導入を進めます。
- 障がい者就労施設等の取扱い物品等の情報を活用し、障がい者就労施設等への発注の増加を推進します。
- 障がい者雇用に積極的に取り組む企業等を、取組に応じて評価する入札方法を推進します。



## 5 推進計画の周知及びフォローアップ

---

### (1) 計画の周知

- 本計画をすべての教職員に周知するほか、ホームページに掲載し、広く周知します。

### (2) 計画のフォローアップ

- 「誰もが活躍できる職場づくり推進チーム」において、毎年度、前年度の取組状況を確認し、取組の見直しを行います。
- 毎年度、取組状況や目標の達成状況については、ホームページ等を通じて公表します。
- 取組状況を障がい者団体や障がい者に説明し、意見をいただきながら、取組の改善を図ります。
- 職場における働きやすい環境づくり等の取組や実際に働く障がい者の生の声を発信し、障がい者の応募・雇用の拡大につなげます。