

熊本県教育委員会障がい者活躍推進計画

令和3年(2021年)2月 熊本県教育委員会

目次

I. 計画作成の趣旨	1
II. 計画の位置付け	1
III. 計画期間	1
IV. これまでの取組み	1
1 障がいのある職員の採用	1
(1) 教員採用状況	1
(2) 教育事務職員採用状況	2
(3) 会計年度任用職員任用状況	2
V. 障がい者雇用に係る現状と課題	3
1 障害者雇用率の状況	3
2 職場定着の状況	3
3 職員アンケートの結果	3
4 県教育委員会における課題	7
(1)障がいのある方の積極的な雇用	7
(2)適切な合理的配慮の提供	8
(3)障がいのある職員がより相談しやすい環境の整備	8
(4)職場全体の障がいに対する理解向上	8
VI. 取組みの基本方針	8
1 障がいのある方の活躍の場の提供	8
2 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	8
3 障がいのある職員の活躍に向けた体制整備	9
VII. 具体的な取組内容	9
1 障がいのある方の活躍の場の提供	9
(1) 募集及び採用	9
① 教員及び教育事務職員における障がい者特別選考の実施	9
② 会計年度任用職員の任用	9
③ 採用選考時の対応	9
④ 応募しやすい方法への配慮	10
⑤ 障がいのある職員の活躍を発信	10
⑥ 障がいのある方のインターンシップ受け入れ	10
⑦ 一般企業等への継続的な就労のための支援	10
(2) キャリア形成	10
① 障がい者の障がい特性に配慮した配置先等決定	10
② 研修等による障がいのある常勤職員の実務能力向上	10
③ 面談による障がいのある会計年度任用職員の将来的なキャリア形成に向けた助言	10
④ 「就労パスポート」を活用した適切な支援等	11
(3) 業務の選定・創出についての検討	11

① 県教育委員会事務局及び地方機関における業務の抽出	11
② 学校現場における業務の抽出・検討	11
③ ワークオフィスにおいて担うことができる業務の抽出・検討	11
2 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	11
(1) 職場環境の整備	11
① 職場巡視による施設・設備等のバリア解消	11
② 県教育委員会施設等のバリアフリー化	11
③ 作業マニュアル・チェックリストの作成及び見直し、作業手順の簡素化等	11
④ 就労支援機器の導入	12
(2) 柔軟な働き方の推進	12
① 時差出勤、在宅勤務制度等の利用促進	12
② 年次有給休暇等、各種休暇の利用促進	12
3 障がいのある職員の活躍に向けた体制整備	12
(1) 相談体制の整備(定期的な面談、業務のマッチング等)	12
(2) 障がいに対する理解向上	12
① 研修・通知等による意識啓発、外部講習会等の活用	12
(3) 推進体制	13
① 障害者雇用推進者の選任	13
② 障がい者の活躍を推進するための体制整備	13
③ 障害者職業生活相談員等の選任	13
④ 外部機関との連携	13
⑤ 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講	13
(4) その他の人事管理	13
① 定期面談等による状況把握等	13
② 職員要望を踏まえた通勤への配慮	13
③ 在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員への対応	13
VIII. 数値目標	14
1 採用に関する目標	14
2 定着に関する目標	14

※「障害」のひらがな表記の取扱いについて

県では、障がいのある方の思いを大切に、共生社会の実現を推進するという観点から、「障害」を「障がい」と表記し、具体的には次の取扱いとしている。

- (1) 「障害」という言葉が単語あるいは熟語として用いられ、前後の文脈から人や人の状態を表す場合は、「障がい」と一部ひらがな表記とする。
- (2) 法令、条例、規則や固有名称等の表記は、従前どおりとする。
 - ① 国の法令やこれらにより定義されている固有名称、熊本県の条例・規則等の固有名称として使用する場合
 - ② 医学用語・学術用語等の専門用語として使用する場合
 - ③ 著作を引用して使用する場合

I. 計画作成の趣旨

我が国における障がい者の雇用については、「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「法」という。）等に基づき、障がいのある方が職業を通じて社会参加を進めていくことができるよう、各施策が推進されてきました。

しかし、熊本県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）においては、平成 30 年度（2018 年度）に、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、国のガイドラインと異なる取扱いをしており、法定雇用率が未達成であることが明らかになりました。

このため、平成 31 年（2019 年）1 月 1 日～令和 2 年（2020 年）12 月 31 日を計画期間とする障害者採用計画を策定のうえ、積極的な採用活動を行い、令和 2 年（2020 年）6 月 1 日時点で県教育委員会の障害者雇用率は 2.83%と、法定雇用率を達成しました。

引き続き法定雇用率を維持するとともに、採用した障がいのある職員の活躍のための体制整備と各種取組の推進に向けて、新たに「熊本県教育委員会障がい者活躍推進計画」を作成します。

II. 計画の位置付け

法第 7 条の 3 第 1 項で地方公共団体の任命権者が定めることとされている「障害者活躍推進計画」です。

III. 計画期間

令和 2 年度（2020 年度）から令和 6 年度（2024 年度）までの 5 年間を計画期間とします。

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

IV. これまでの取組み

1 障がいのある職員^{※1}の採用

（1）教員採用状況

教員採用選考考査においては、平成 21 年度実施選考考査から「身体に障がいのある者を対象とした特別選考」を開始しました。

令和元年度実施選考考査からは「身体に障がいのある者」に加え、知的障がいのある者及び精神障がいのある者を対象としています。

(障がいのある者を対象とした特別選考の実施状況)

試験実施年度 (採用年度)	平成 27 年度 (平成 28 年度)	平成 28 年度 (平成 29 年度)	平成 29 年度 (平成 30 年度)	平成 30 年度 (令和元年度)	令和元年度 (令和2年度)
志願者数	3	1	1	2	6
合格者数	2	0	0	1	3
採用者数	2	0	0	1	3

(2) 教育事務職員採用状況

教育事務職員採用選考試験においては、平成9年度実施選考試験から「身体障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験」を開始しました。

令和元年度実施選考試験からは「身体障がい者」に加え、知的障がい者及び精神障がい者を対象としています。

(障がい者を対象とする熊本県職員採用選考試験(教育事務)の実施状況)

試験実施年度 (採用年度)	平成 27 年度 (平成 28 年度)	平成 28 年度 (平成 29 年度)	平成 29 年度 (平成 30 年度)	平成 30 年度 (令和元年度)	令和元年度 (令和2年度)
志願者数	19	13	6	24	76
合格者数	1	1	1	4	7
採用者数	1	1	1	3	5

(3) 会計年度任用職員^{※2}任用状況

県教育委員会では、常勤(教員、教育事務職員)以外の職員についても、障がいのある方の任用を平成 24 年度(2012 年度)から実施しています。

令和2年(2020 年)6月1日現在、126 人を任用しており、県教育委員会事務局、地方機関、県立学校及び市町村立学校に配置しています。

<<ワークオフィス>>

令和元年度(2019 年度)には、県教育委員会事務局本庁における補助的・定型的な事務を扱う「ワークオフィス」を設置し、障がいのある方を任用しています。

令和2年(2020 年)6月1日現在、障がいのある会計年度任用職員5人が勤務しています。

※1 この計画において、「職員」には会計年度任用職員を含む。

※2 令和元年度(2019 年度)までは非常勤職員として任用。令和2年度(2020 年度)は、会計年度任用職員制度への移行により会計年度任用職員として任用。

V. 障がい者雇用に係る現状と課題

1 障害者雇用率の状況

県教育委員会における障害者雇用率は、令和2年(2020年)6月1日現在で障がい者数 274.0人、障害者雇用率が2.83%と、法定雇用率である2.4%を上回っています。

県教育委員会における障がい者の雇用状況(平成30年度～令和2年度)

	H30.6.1	R1.6.1	R2.6.1
法定雇用率	2.4%	2.4%	2.4%
① 障害者雇用率 ※1	1.95%	2.27%	2.83%
② 障がい者数 ※2、※3	158.5人	216.5人	274.0人
③ 職員数 ※2	10,838.5人	12,723人	12,893人
④ 不足数	36.5人	12.5人	0人

※1 (②障がい者数 / (③職員数 - (③職員数 × 25%))) × 100 で算出し、小数点第3位を四捨五入

※2 会計年度任用職員等の短時間勤務職員は0.5人として換算

※3 障がい者のうち、重度障がい者(身体1級・2級等)については、2人として換算

2 職場定着の状況

本県教育委員会においては、平成21年度(2009年度)から令和元年度(2019年度)までに新規で採用した障がいのある職員34名中33名が採用後1年以上定着しています。

これは、民間企業の定着率70.4%※2を大きく上回っています。

※1 障がい者を対象とした採用試験による採用後1年間の定着率(令和元年度採用まで)

※2 「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター」 民間(障害者求人)における就職後1年間の定着率

3 職員アンケートの結果

1 実施概要

(1) 目的

障がい者活躍推進計画を作成するに当たり、職場環境等の障がい者雇用に関する実態を把握し、取組内容の参考とする。

(2) 対象者

障害者手帳等を持つ職員(臨時的任用職員、会計年度任用職員を含む)

対象者 240人、回答数 156(回答率 65.0%)

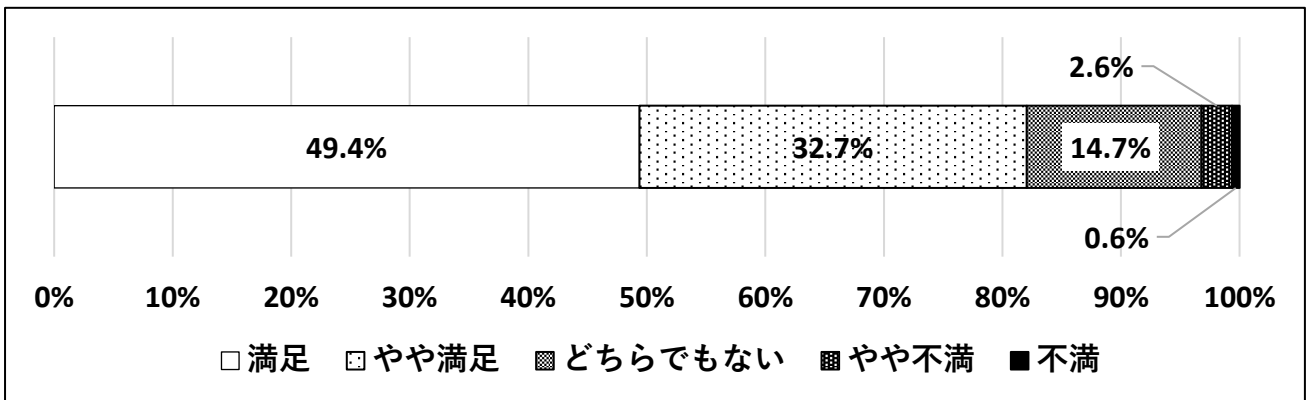
(3) 実施期間

令和2年(2020年)12月11日(金)から12月25日(金)まで

2 結果概要

アンケート結果の概要は次のとおり。

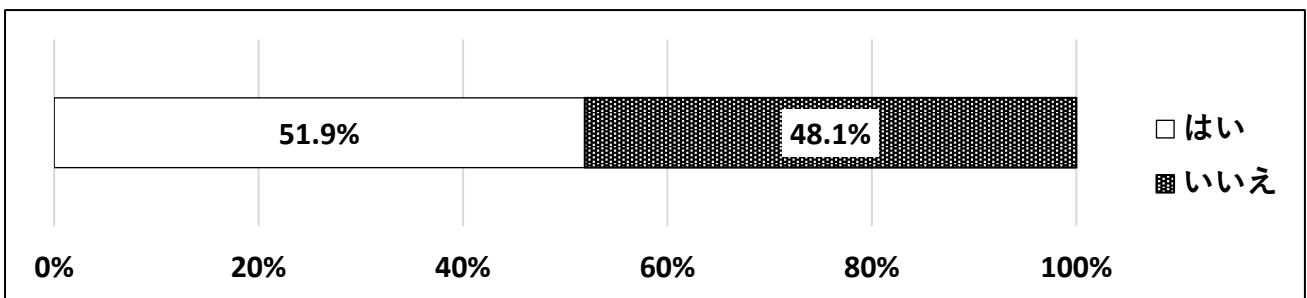
1 本県教育委員会事務局や学校等で働くことについての満足度



→「満足」、「やや満足」と回答した職員が80%に上る一方、「不満」、「やや不満」と回答した職員は3.2%となりました。

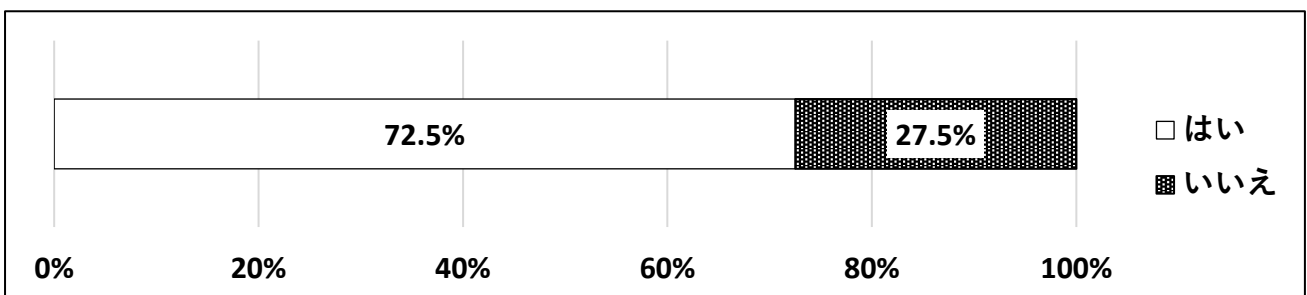
2 合理的配慮について

○業務を行う上で合理的配慮を必要としていますか。



→合理的配慮が必要と回答した職員は51.9%でした。

○受けている合理的配慮の内容に満足していますか。



→合理的配慮を受けている職員のうち、27.5%が合理的配慮に満足していないと回答しました。

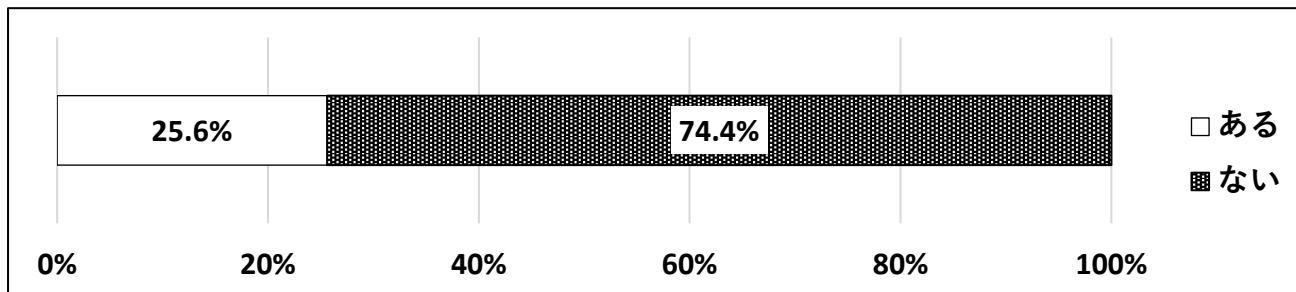
→満足できない理由としては、次のものがあげられました。

- ・職員への周知がないため配慮が受けられない。(県立学校・精神)
- ・出張等で、通常勤務地以外での勤務の際に合理的配慮を受けにくい。(市町村立学校・身体)

- ・職場全体の業務が多忙であり、合理的配慮を依頼しにくい状況が生じている。(県立学校・身体等)

3 職場における相談環境について

○熊本県教育委員会事務局又は学校等で職業生活を送るうえで、相談したいことはありますか。

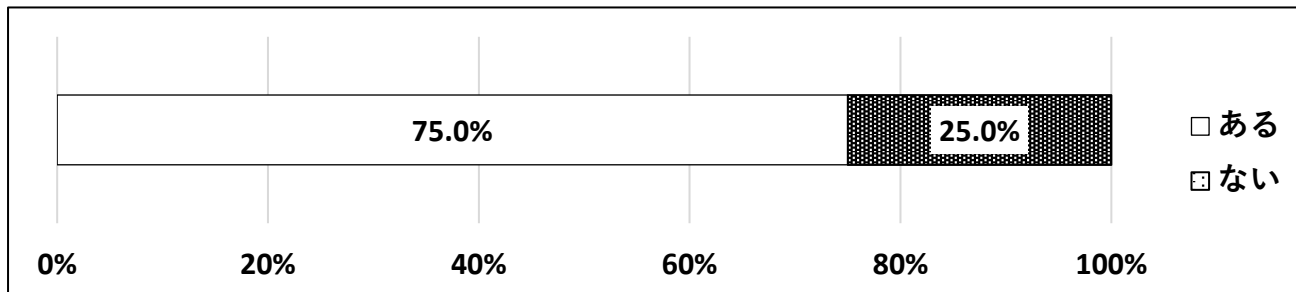


→25.6%の職員が、職業生活を送る上で相談したいことがあると回答しました。

→相談したい内容としては、次のものがあげられ、相談したい事項が多岐に渡ることが分かりました。

- ・職場における合理的配慮に関する事
- ・自身の業務内容に関する事
- ・勤務条件(勤務時間、休暇制度)に関する事
- ・職場での人間関係に関する事

○相談したいことについて、職場の上司や同僚に相談したことがありますか。

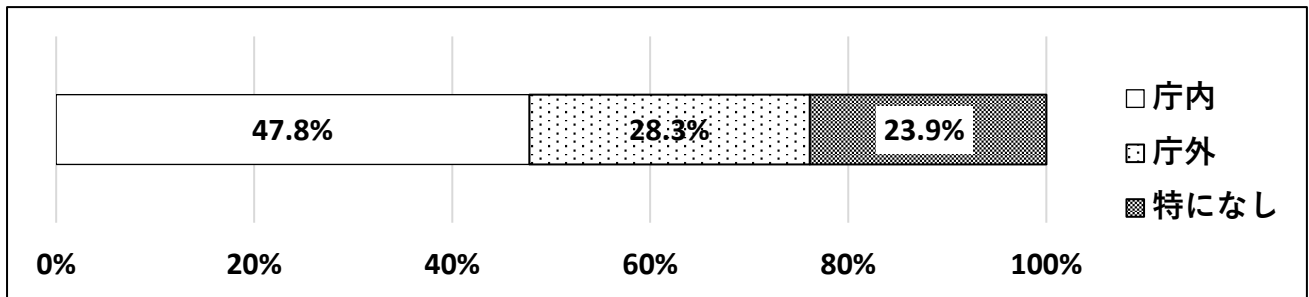


→相談したいことについて、25.0%の職員が職場で相談していないと回答しました。

→その理由として、次のものがあげられました。

- ・相談しにくい雰囲気がある
- ・職場のみでは対応不可能なことである 等

○職場以外でどのような相談窓口を望みますか。(複数回答可)

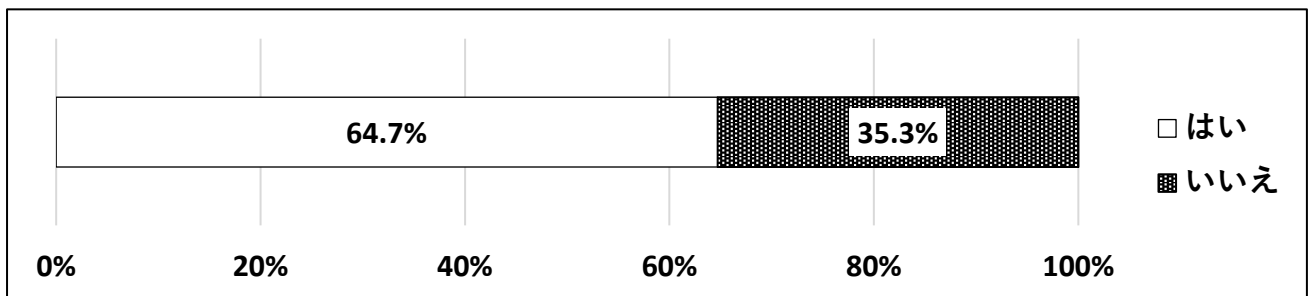


→職場以外では、庁内(教育政策課や学校人事課)の相談窓口を望むとの回答が 47.8%ありました。

→なお、相談の手段としては、電話、メール、面談と多岐に渡りました。

4 障がいに関する周囲の理解について

○職場の他職員は、自身の障がいや障がい特性を理解していると感じますか。

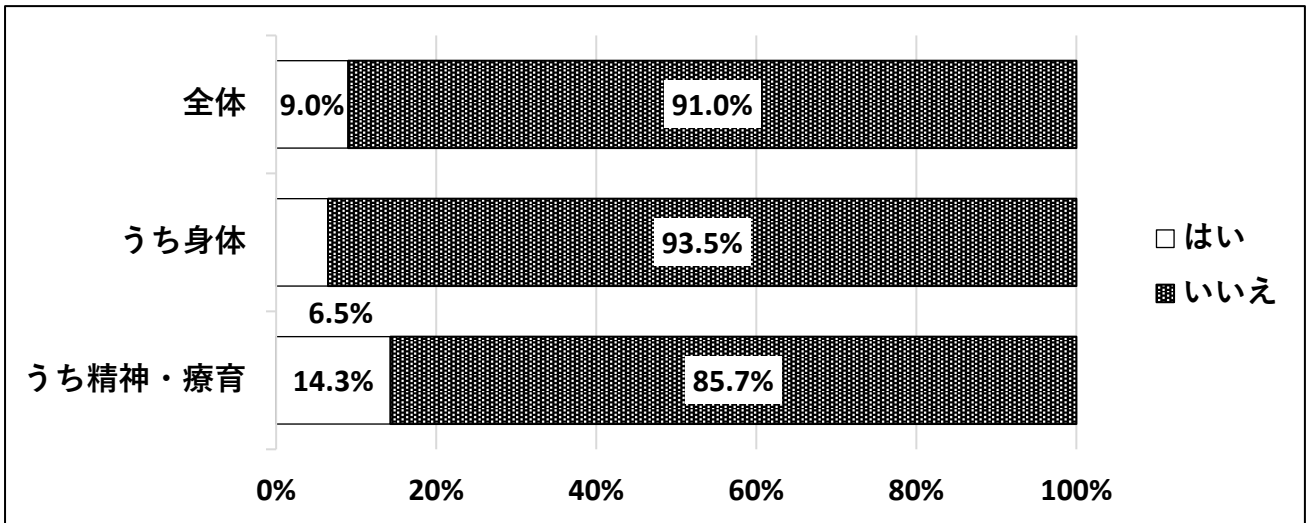


→35.3%の職員が、自身の障がいや障がい特性を職場の他職員が理解していないと感じると回答しました。

→その理由として、周囲の職員に自身の障がいに関する知識がないと感じるとの意見がありました。また、周囲の職員に対して自身に障がいがあることを知らせていないとの回答もありました。

5 勤務条件について

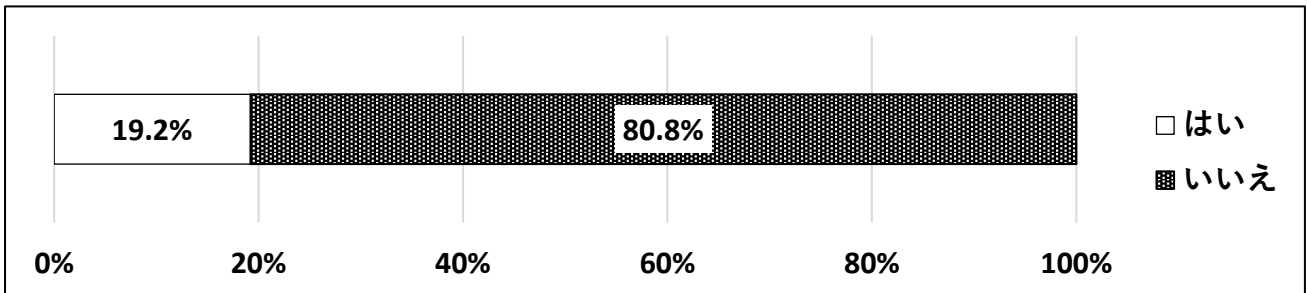
○現在の勤務条件(勤務時間・休暇制度)では、勤務の継続に支障があると感じますか。



→現在の勤務条件では勤務の継続に支障があると回答した職員は、全体の9.0%でした。
特に、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳を持つ職員では14.3%となりました。

6 職場における施設整備について

○庁舎や執務室での物理的環境で改善してほしいことはありますか



→19.2%の職員が、庁舎や執務室での物理的環境で改善してほしいことがあると回答しました。

→具体的には次のものがあげられました。

- ・各入口のドアをスライドドアにしてほしい。
- ・校内放送を可視化してほしい。
- ・照明、スロープ、手すり等をもっと充実してほしい。

4 県教育委員会における課題

これまでの職員の採用状況や職員アンケート結果等から考えられる課題は次のとおりです。

(1)障がいのある方の積極的な雇用

本県では、令和元年度から法定雇用率を上回る雇用率を達成していますが、引き続き、障がいのある方の活躍の場を提供するため、障がい者の採用を積極的に実施することが必要です。

(2)適切な合理的配慮の提供

障がいのある職員からは、合理的配慮について「必要としている合理的配慮と実際に受けているものが異なっている」、「周囲が合理的配慮の必要性について理解していない」との意見があります。適切な合理的配慮が提供されるよう、障がいのある職員との十分なコミュニケーションを行うことを基本に、必要な配慮にギャップが生じないように留意しながら、職場環境の整備を進める必要があります。

(3)障がいのある職員がより相談しやすい環境の整備

障がいのある職員からは、「相談したいことがあっても、職場で相談していない」といった意見がありました。職場の人事担当者、上司、同僚以外にも相談できるような窓口の設置など、障がいのある職員が相談しやすい環境の整備を行う必要があります。

(4)職場全体の障がいに対する理解向上

障がい者雇用を進めていく上では、職場全体の障がいに対する理解が必要です。しかし、障がいのある職員からは、「自身の障がいや障がい特性を周囲が理解していないと感じる」との意見が多数ありました。障がいのある職員がいる所属のみならず、県教育委員会職員全体の障がいに対する理解向上が求められます。

本県教育委員会では、令和2年度(2020年度)から法定雇用率を達成していますが、上記の課題解消を図るため、障がいのある職員の活躍に向けた体制整備や、活躍の基本となる業務の選定・創出、職場環境の整備に取り組み、引き続き、障がい者の採用を積極的に実施することが必要です。

VI. 取組みの基本方針

本県教育委員会の課題を踏まえ、障がいのある職員がなお一層活躍できる職場づくりのため、次の3つを取組みの基本方針とします。

なお、計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

1 障がいのある方の活躍の場の提供

障がいのある方の積極的な採用を進めるため、障がい者特別選考等の実施に当たっては、障がいの特性に応じた合理的配慮の提供を行います。

採用後は、障がいのある職員の意欲や能力を踏まえ、業務との適切なマッチングを図りつつ、職員の育成を行います。

2 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障がいのある職員の能力が最大限に発揮されるよう、職員との十分なコミュニケーションを踏まえた適切な合理的配慮を提供します。

また、柔軟な働き方を進めることで、障がいの有無に関わらず、職員の働きやすい環境の整備を行います。

3 障がいのある職員の活躍に向けた体制整備

障がいのある職員がより働きやすい職場となるよう、相談しやすい環境の整備や、職員全体の障がいに対する理解向上を図ります。

また、障がいのある職員等との定期的な意見交換を行いつつ、計画に係る取組みを推進します。

Ⅶ. 具体的な取組内容

1 障がいのある方の活躍の場の提供

(1) 募集及び採用

① 教員及び教育事務職員における障がい者特別選考等の実施

教員の障がい者特別選考考査及び教育事務職員の障がい者職員採用選考試験を継続して実施します。

なお、公正な採用選考のため、募集及び採用に当たり、次の取扱いは行わないことを徹底します。

- ◆ 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。
- ◆ 「自力で通勤できること」といった条件を設定すること。
- ◆ 「介助者なしで業務遂行可能」といった条件を設定すること。
- ◆ 「障がい者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。
- ◆ 特定の障がい者就労支援機関からのみ受け入れを実施すること。

② 会計年度任用職員の任用

障がいのある方の雇用促進や就労支援の観点から、ワークオフィス(事務補助)や一般事務の会計年度任用職員に任用します。

特に、特別支援学校においては、当該校の卒業生を会計年度任用職員として任用し、一般就労への移行を促進します。

③ 採用選考時の対応

選考時には、受考者の障がいの特性に配慮した必要な措置を講じます。

<<具体例>>

◆ 筆記試験

点字受験、拡大鏡の使用許可等

手話通訳者の配置、補聴器の使用許可、希望する席への配置等

用紙拡大、試験時間延長、試験会場・机等の配慮

◆ 実技試験・面接試験

試験内容の軽減や受験方法の変更等

また、障がいのある方から要請があった場合においては必要に応じて合理的配慮を提供します。

④ 応募しやすい方法への配慮

ウェブアクセシビリティ^{*}を確保した県ホームページで教員及び教育事務職員の募集案内等を掲載するとともに、障がい者就労支援機関や障がい者団体を通じた周知を行う等、障がいのある方が必要な情報を得ることができるよう配慮します。

※ 高齢者や障がい者を含め、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。

⑤ 障がいのある職員の活躍を発信

障がいのある職員が学校現場で活躍している姿を県ホームページ等で発信し、障がいのある方の選考考査応募を促進します。

⑥ 障がいのある方のインターンシップ受け入れ

県教育委員会事務局及び地方機関において特別支援学校生徒等のインターンシップ受け入れを行います。

⑦ 一般企業等への継続的な就労のための支援

一般企業等における継続的な就労のステップとするため、県教育委員会で任用した障がいのある会計年度任用職員の能力向上と、障がい者就労支援機関等外部機関と連携した就業機会の拡大を目指します。

(2) キャリア形成

① 障がい者の障がい特性に配慮した配置先等決定

人事異動に当たっての配慮や、業務との適切なマッチング等に努めます。

② 研修等による障がいのある常勤職員の実務能力向上

障がいのある常勤職員のカリヤ形成については、既に実施している研修や人事評価等を通じた取組を継続します。

また、本人の希望や実態等を踏まえつつ、キャリア形成のために職員として必要な実務能力や作業能力を向上するための研修等を外部機関との連携等により実施します。

③ 面談による障がいのある会計年度任用職員の将来的なキャリア形成に向けた助言

障がい者支援担当者が障がいのある会計年度任用職員との面談等を通じ、本人の将来的なキャリア形成に向けた支援、助言等を実施します。

④ 「就労パスポート」を活用した適切な支援等

本人が希望する場合には、「就労パスポート[※]」を活用し、本人の職場定着に努めます。

※ 障がい者が働くうえでの自身の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を障がい者就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や障がい者就労支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール

【参考】厚生労働省HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/06d_00003.html

(3) 業務の選定・創出についての検討

① 県教育委員会事務局及び地方機関における業務の抽出

県教育委員会事務局及び地方機関において、障がい特性に応じた業務(ワークオフィス担当業務を除く)の抽出を実施します。

② 学校現場における業務の抽出・検討

学校現場において、障がいのある職員の障がい特性に応じた業務の抽出を実施します。

③ ワークオフィスにおいて担うことができる業務の抽出・検討

ワークオフィスについては、関係所属から業務の選定(既存業務の抽出等)及び創出(定型的業務の集中化等)について聞き取りを行うなど、ワークオフィスに従事する職員の能力や希望等も踏まえた業務の検討を行います。

2 障がい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) 職場環境の整備

① 職場巡視による施設・設備等のバリア解消

障がいのある職員の配置の有無にかかわらず、全ての所属において、障がいのある職員への配慮の視点を持ちながら、バリア解消に向けて職場巡視を実施します。

② 県教育委員会施設等のバリアフリー化

県教育委員会所管施設において、多目的トイレ、スロープ、手すり、駐車施設の設置は完了しています。今後はエレベーターの設置や多目的トイレの増設について施設ごとに優先順位を付け、整備を進めるとともに、トイレの洋式化などユニバーサルデザインに配慮した環境整備を図ります。

また、令和3年度から公立小中学校が法で定めるバリアフリー基準適合義務を要する特別特定建築物となるため、市町村教育委員会に対し、更なる制度の周知を行うとともに、法の適用を受けない既存施設の改良等についても促進されるよう技術的な助言等を行います。

③ 作業マニュアル・チェックリストの作成及び見直し、作業手順の簡素化等

障がいのある職員からの要望等を踏まえ、作業マニュアル・チェックリストの作成及び見直

し、作業手順の簡素化等を実施します。

④ 就労支援機器の導入

障がいのある職員の障がい特性に合わせて、必要に応じ、音声読み上げソフトや画面拡大ソフト、筆談支援器、タブレット端末等の就労支援機器の導入等により、就労を支援します。市町村教育委員会に対し、支援機器等についての情報提供を実施します。

(2) 柔軟な働き方の推進

① 時差出勤、在宅勤務制度等の利用促進

障がいのある職員がより柔軟な働き方ができるよう、時差出勤等の利用を促進します。

② 年次有給休暇等、各種休暇の利用促進

ワークライフバランスの実現や体調管理のため、年次有給休暇等の各種休暇の取得を促進します。

3 障がいのある職員の活躍に向けた体制整備

(1) 相談体制の整備(定期的な面談、業務のマッチング等)

障がいのある職員が配置されている全ての所属において、障がい者支援担当者による定期的な面談を実施し、業務のマッチング等を行うとともに、必要に応じて業務内容の見直しや具体的な合理的配慮事項について検討を行います。

(2) 障がいに対する理解向上

① 研修・通知等による意識啓発、外部講習会等の活用

障がいのある職員への適切な対応を促すため、全ての所属において職員対応要領^{※1}の周知及び合理的配慮^{※2}の徹底を図るとともに、職員に対して、障がいの理解促進や合理的配慮に関する研修を実施します。

また、熊本労働局が開催する講習会等の機会を活用します。

※1 「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」(平成 25 年法律第 65 号)の規定に基づき、熊本県教育員会職員が適切に対応するために必要な事項を「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する熊本県教育委員会職員対応要領」として平成 28 年3月 31 日付けで定めたもの。

※2 合理的配慮とは、障がいのある人から、社会的障壁を取り除くための配慮を必要としている旨の意思の表明があった場合、その実施に伴う負担が過重でないときに、障がいのある人の権利利益を侵害することとならないように求められる必要かつ合理的な取組を指す。

(3) 推進体制

① 障害者雇用推進者の選任

法第 78 条第 1 項に定める障害者雇用推進者として、教育政策課長及び学校人事課長を選任します。

② 障がい者の活躍を推進するための体制整備

この計画に基づく取組の推進を図るため、関係所属で協議・検討を行います。

③ 障害者職業生活相談員等の選任

障がいのある職員が相談しやすい体制を構築するため、障がいのある職員の職業生活全般に関する相談を受け、助言を行う障害者職業生活相談員(法第 79 条第 1 項)を選任[※]します。

また、障がいのある職員が配置されている全ての所属の人事担当者等を障がい者支援担当者として選任します。

※ 障害者職業生活相談員は、教育委員会事務局にあっては事務局職員のうちから選任し、障がいのある職員が 5 人以上在籍する県立学校にあっては当該学校の教職員のうちから選任する。

④ 外部機関との連携

障がい者就労支援機関など外部関係機関との連携体制を構築します。

また、他団体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。

⑤ 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講

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、熊本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。

(4) その他の人事管理

① 定期面談等による状況把握等

定期面談を実施し、障がいのある職員の状況把握や体調配慮を行います。

② 職員要望を踏まえた通勤への配慮

障がいのある職員からの要望を踏まえ、通勤への配慮(勤務地域の決定、駐車場の確保等)を実施します。

③ 在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員への対応

在職中に疾病、事故等により障がい者となった職員の円滑な職場復帰等のために必要な業務選定、職場環境の整備や通院への配慮等を行います。

VIII. 数値目標

1 採用に関する目標

令和6年(2024年)6月1日時点の障害者雇用率 2.50%以上(令和2年度 2.83%)

(考え方)

令和2年(2020年)6月時点で、本県教育委員会の障害者雇用率は法定雇用率を上回っていることから、計画期間において毎年度法定雇用率を上回ることを目標とします。

(評価方法)

毎年の国への任免状況通報の機会を捉え、雇用率の状況把握・進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

毎年度採用後1年間の定着率 100%。

(考え方)

本県教育委員会では、平成21年度から令和元年度までに新規で採用した障がいのある職員の34名中33名が定着している状況であることから、今後は毎年度の採用後1年間の定着率を100%とすることを目指します。

(評価方法)

毎年の国への任免状況通報の機会を捉え、障がい者を対象とする選考採用試験による採用後1年間の定着率を算出、確認します。