

障害者活躍推進計画について（教育委員会）

計画策定の背景

- ・障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正（R1.6.14公布）により、国および地方公共団体の各任命権者は、国の「障害者活躍推進計画作成指針（以下「指針」という。）」に即して、「当該機関が実施する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「推進計画」という。）」を、当該規定の施行日である令和2年4月1日までに作成しなければならないこととされた（改正法第7条の3第1項）。

推進計画案の概要

1 滋賀県教育委員会における障害者雇用に関する課題・取組方針

- ・令和元年6月1日時点での障害者雇用率は2.38%であったが、同年12月1日時点で2.49%と、法定雇用率（2.4%）を達成。
- ・職員の約9割を占める教員について、有資格者が全国的に少なく、教員として障害者雇用を推進するのが困難な状況にあり、中長期的に有資格者と志願者の増加につなげる取組が必要。
- ・障害の特性や障害者の能力発揮に配慮しつつ、教育現場においても職域の充実に取り組むことが必要。
- ・障害者雇用の取組により任用する職員をはじめ、障害のある教職員の離職の防止と職場への定着に向けた職場環境づくりに継続して取り組むことが必要。
- ・市町立学校の県費負担教職員についても、服務監督権を有する市町教育委員会へ本計画の取組を周知し、協力を呼び掛ける。

2 計画期間

令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

3 計画目標

- ア 採用に関する目標
【実雇用率】各年6月1日時点の法定雇用率以上 ※R3.4～2.5%（予定）
- イ 定着に関する目標
【定着率】常勤職員：採用後3年間の定着率100%
臨時的任用職員、会計年度任用職員：
雇用期間満了まで勤務した職員の割合：100%
- ウ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標
【満足度】 — 【ワーク・エンゲージメント】 —
※令和3年度までに満足度、ワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、目標値の設定や評価方法等を検討

4 主な取組内容

1. 障害者の活躍を推進する体制整備

- ・障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任
- ・職場適応支援員による障害のある職員や上司、同僚への支援
- ・組織外の関係機関（ハローワーク、就労支援機関等）との連携により、各主体間で役割分担を図る。
- ・障害や障害者雇用に関する理解促進・啓発のための研修の実施

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ・定期的な面談を実施するとともに、職務の選定・創出について検討

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
・「淡海ユニバーサルデザイン行動指針」の改定を踏まえた環境整備の検討
- (2)募集・採用
・教員志望者の裾野の拡大に向け障害のある高校生・大学生へ教員の魅力発信
・採用試験方法等の必要に応じた見直し
- (3)働き方
・在宅勤務や時差出勤制度の利用促進（教育委員会事務局）
・年次有給休暇の利用促進、各種休暇制度の周知
- (4)キャリア形成
・面談、就労支援機関との連携等を踏まえ、キャリア形成を見据えた職務を選定
- (5)その他の人事管理
・定期的・随時の面談による状態把握と配慮