福井県教育委員会障がい者活躍推進計画

令和７年４月

福井県教育委員会

Ⅰ　任命権者

福井県教育委員会

Ⅱ　計画期間

令和７年４月１日～令和１２年３月３１日（５年間）

Ⅲ　障がい者雇用に関する課題

障がい者雇用については、平成３０年度に国および地方公共団体（以下「公務部門」という。）の多くの機関において雇用率の不適切な計上が行われていたことが発覚した。そのため、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「法」という。）が改正され、公務部門においては、障害者雇用推進員の設置や、今回の障害者活用推進計画の策定など、障がい者雇用を積極的かつ継続的に実施するとともに、任用後の障がい者が自らの特性を活かして活躍できる職場づくりを進めていくための法整備が行われた。

福井県教育委員会においては、平成１８年度採用から、身体障がい者特別選考により身体障がい者を対象とした教員採用を実施してきたところであり、令和２年度採用からは、一般の教員採用試験において、身体障がい者に加え、精神障がい者と知的障がい者を募集対象に加えるとともに、自力通勤の可否や介助者の要否といった不適切な受験要件を撤廃したほか、小中学校の事務の採用試験においても、新たに障がい者特別枠を設けるなど、障がい者の雇用拡大に努めてきた。また、令和６年度から、障がいのある職員の就労にあたっての不安・悩みや困りごとなどに対応できる相談専門員を教育委員会内に配置し、職場定着に向けた支援を拡充した。こうした結果、令和６年６月１日時点における実雇用率は、法定雇用率を上回る３．２５％となっている。

引き続き、障がい者の雇用拡大および障がい者が働きやすい職場づくりを推進するため、障がい者雇用促進法第７条の３に基づく「障がい者活躍推進計画」を作成し、会計年度任用職員の募集における障がい者枠の創設や組織内におけるサポート体制の整備など、具体的な取組みを進めていく。

Ⅳ　目標

①　採用に関する目標

○毎年度の６月１日時点の法定雇用率を達成する。

（参　　考）法定雇用率　令和７年度：２．７％
令和９年度以降：２．９％
令和６年６月１日時点の実雇用率：３．２５％
（評価方法）毎年の任免状況通報により把握

②　定着に関する目標

○労働環境を理由とする離職者を発生させない。

（参　　考）令和６年４月１日以降に採用した障がい者の離職者数：０人
（評価方法）毎年の任免状況通報時に、人事記録を基に把握

③　満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

○障がいのある教職員の職場満足度８５％以上を継続する。

（評価方法）毎年４月時点で在籍している障がいのある教職員（新規採用教職員を除く。）へのアンケート調査により把握

④　キャリア形成に関する目標

○教職員の障がい特性や配慮が必要な事項を個別に確認し、例年の人事異動に反映する。
○障がいのある教職員が希望するキャリア研修に参加できるよう配慮する。

（評価方法）毎年の人事面談において個別に状況を把握

Ⅴ　取組内容

１　障がい者の活躍を推進する体制整備

（１）組織面

○障害者雇用推進者として学校教育監を選任する。
○障害者雇用推進者、本庁各所属の責任者（各課長）を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」（以下「推進チーム」という。）を設置する。なお、必要に応じ、知事部局の人事担当部署の責任者（人事課長）、財政担当部署の責任者（財政課

長）のほか、議題に関係する部署の責任者をオブザーバーとして招聘する。

○推進チームの会合については、原則として年２回開催する。

○障害者雇用推進者、推進チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者等による組織内の人的サポート体制を整備するとともに、組織外の関係機関（福井労働局（福井ハローワーク）、福井障害者職業支援センター等）と連携体制を構築する。

○役割分担および各種相談先について、人事異動等により変更が生じた場合は、その都度更新を行う。

（２）人材面

○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。）全員に、福井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させる。

○本庁に職場適応支援者を２名（教育政策課、教職員課から各１名）選任し、当該職員に、厚生労働省障害者雇用対策課が開催する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」を受講させる。

○障がい者が配属されている部署の教職員を中心に、年に１回以上、厚生労働省障害者雇用対策課または福井労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。

○障がいのある教職員の職場における同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例の共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。

２　障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力・希望を踏まえ、年に１回以上、職務の整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定および創出について検討を行う。

○新規採用または部署異動などの機会ごとに面談を行い、当該障がい者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、必要に応じて点検結果を踏まえた検討を行う。

３　障がい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

○基礎的な環境として、障がい者を配置する施設にはエレベーターや多目的トイレを設置することとしているほか、障がい者の個別の要望に応じ、各所属において、休憩室の設置など、障がい者が働きやすい職場環境づくりに配慮を行う。

○障がい者からの個別の要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討するほか、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化・見直し等を随時検討する。

○新規に採用した障がい者については、採用前の個別面談により必要な配慮等を把握するとともに、就労状況に応じて継続的に必要な措置を講じる。

○措置を講じるに当たっては、過重な負担にならない範囲で、障がい者からの要望を踏まえつつ適切に実施する。

（２）募集・採用

○教育実習において障がいのある学生からの希望がある場合は、これを受け入れるとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等の職場実習にも積極的に協力する。

○このほか、障がい者を対象とした一般職員の募集・採用と併せて、一般職員の業務を行うことが難しい者の採用を想定した非常勤職員の募集を必要に応じ行うなど、障がいの特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者および重度障がい者の積極的な採用に努める。

○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえて面接における手話通訳者の配置や生活相談員の同席等に配慮するほか、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設けるなど、受験者や採用予定者の障がい特性に対する配慮を行う。

（障がい者を対象とした募集・採用に当たり、特定の障がいを排除し、または特定の障がいに限定する、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、などの不適切な要件はすべて撤廃済）

（３）働き方

○時間単位の年次有給休暇や病気休暇など、各種休暇の利用を促進する。

○早出遅出勤務制度等の活用、テレワーク勤務等の導入など、柔軟な時間管理制度の導入について検討を進める。

（４）キャリア形成

○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期の更新または終了にあたり、職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。

○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施するとともに、教育総合研究所などの研修会場において、障がいのある教職員が受講しやすい環境整備に努める。

（５）人事管理

○配属先において年２回程度、定期的な面談を実施するほか、必要に応じて随時面談を実施し、障がいのある教職員に関する状況把握と体調配慮を行う。

○障がいのある教職員からの要望を踏まえ、人事配置において障がい特性や通勤距離・手段等に応じた配慮を行う。

○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等、通院や働き方への配慮、キャリア形成等の取組を行う。

○本人が希望する場合には、「精神障がい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がい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る。

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の推進等に関する法律」の施行に伴い、県が定めた「障害者就労施設等からの物品の調達方針」に基づき、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

○県教育委員会に任命され、就業場所が県内小中学校の教職員については、本人の同意を得た上で、必要な合理的配慮の内容を当該教職員の労務管理等を行う市町教育委員会と共有する。