

第2期埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画

(簡易版)

令和5年3月

I 総論

1 計画の趣旨

全ての人々が障害の有無にかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合う共生社会を実現するためには、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じて社会参加できるようにすることが必要です。

学校をはじめとする教育現場で障害のある教職員が生き生きと働いていることは、教職員のみならず児童生徒や保護者、さらには県民の障害者への理解が深まるなど共生社会の実現に向けて大きな意義があります。

また、障害のある児童生徒にとって、障害のある教職員がロールモデルになるといった効果も期待されます。

そこで、県教育委員会は、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。)における事業主としての責務はもとより、教育現場における障害者雇用の意義を踏まえた上で、障害のある教職員を含む全ての教職員が働きやすい職場づくりを進めるため、障害者雇用促進法第7条の3に基づき「埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある教職員の活躍推進と共生社会の実現に取り組んできました。

そしてこのたび、令和4年度までの3年間の取組を踏まえ、障害のある教職員を含む全ての教職員が働きやすい職場づくりを更に進めるため、「第2期埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画」を策定しました。

なお、取組の実施に当たっては、別に障害者活躍推進計画を策定する知事部局などと協力をしながら進めていきます。

2 計画期間

令和5年4月から令和8年3月までの3年間

3 取組方針

県教育委員会は障害者雇用を促進する責務と意義を深く認識した上で、以下のとおり取組んでいきます。

- (1) 障害者の活躍の場の拡大
- (2) 障害者が働きやすい職場づくり

II 障害者が活躍するための施策（具体的な取組）

1 障害者の活躍の場の拡大

(1) 職務の選定・創出

【継続・拡充】

- ・ 事務補助や環境整備補助の短時間勤務職員を雇用します。
- ・ 学校における授業準備補助や実習補助といった教育活動に直接関わる仕事などに、障害者の活躍の場を拡大します。
- ・ 図書館などの清掃業務を行う短時間勤務職員を雇用します。また、更なる雇用の場の拡大について検討します。
- ・ 事務集約オフィス「ハーモニー」で業務を行う短時間勤務職員を雇用します。
- ・ 障害者雇用を積極的に進めている地方公共団体や民間企業を調査し、新たな仕事の開拓を検討します。
- ・ 職場とは離れた場所で仕事をするテレワークなど、新たな働き方を研究します。
- ・ 在宅勤務が実施可能な職務の創出など、多様な働き方の実施について検討します。

(2) 障害者の採用

障害者の採用にあたって、次の不適切な取り扱いはしません。

○募集する時に、

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること

- ・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が可能といった条件を設定すること
 - ・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

○特定の就労支援機関からのみ受入れること

ア 障害のある本採用教育職員の採用

(ア) 本採用教員

【継続】

- ・教員の採用において、障害者特別選考試験を実施します。
- ・障害者特別選考試験において、受験者ごとに受験上の配慮をします。
(例えば) 手話通訳者の配置、点字による受験、別室での受験、指示内容を文字にして提供、会場内の誘導、試験を受ける座席を決める際の配慮、など
- ・障害のある教員が生き生きと働いている姿をホームページなどで紹介します。
- ・教員を目指す障害のある大学生などに対して説明会を実施します。
- ・県内のハローワークや埼玉県総合リハビリテーションセンターなどを利用する障害者に、障害者特別選考試験についてお知らせします。

(イ) その他の本採用教育職員

【継続】

- ・県立学校実習助手の採用について、障害者特別選考を実施します。

【新規】

- ・県立学校寄宿舎指導員の採用について、障害者特別選考を実施します。

イ 障害のある本採用事務職員の採用

【継続】

- ・県人事委員会が実施する障害者を対象とした埼玉県職員選考により、採用します。

【新規】

- ・ 障害のある事務職員が学校や教育機関などで生き生きと働いている姿やその職務内容を職員募集パンフレットなどで紹介します。
- ・ 短時間勤務職員として勤務した後、本採用事務職員となることを志す障害のある職員を対象に、新たな採用の枠組みを検討します。

ウ 障害のある短時間勤務職員の採用

【継続・拡充】

- ・ 事務補助や環境整備補助の短時間勤務職員を雇用します。【再掲】
- ・ 学校における授業準備補助や実習補助といった教育活動に直接関わる仕事などに、障害者の活躍の場を拡大します。【再掲】
- ・ 図書館などの清掃業務を行う短時間勤務職員を雇用します。また、更なる雇用の場の拡大について検討します。【再掲】
- ・ 事務集約オフィス「ハーモニー」で業務を行う短時間勤務職員を雇用します。【再掲】

エ その他

【継続】

- ・ 障害のある教職員の配属先の検討にあたっては、採用時の意向聴取などを通じて、一人一人の障害特性や希望、スキルなどを把握し、能力が十分に発揮できるように努めます。
- ・ 特別支援学校の生徒や就労移行支援機関などを利用している障害者に対して、職場実習の場を積極的に提供します。
- ・ 障害のある本採用教職員が採用後にスムーズに勤務できるよう、採用前に、短時間勤務職員として勤務できる「プレ雇用」を実施します。

(3) キャリア形成

【継続】

- ・ 障害のある教職員が研修などを受けやすいよう配慮（手話通訳の手配や音声認識

ソフトの活用、勤務時間の調整など) します。

- ・障害のある短時間勤務職員が、業務を通してスキルアップできるように職場の職員や支援員がサポートします。
- ・障害のある教員の障害の種類や程度に合わせた指導方法を研究し、研修を実施します。

【新規】

- ・障害のある短時間勤務職員の定着支援と任期終了後のステップアップを図るために、基本的接遇を学ぶなどの研修を実施します。

2 障害者が働きやすい職場づくりの推進

(1) 「障害者雇用推進者」の選任【継続】

障害者雇用促進法(第78条第1項)に基づく「障害者雇用推進者」は教育総務部長とします。

(2) 「埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画策定・推進委員会」の運営【継続】

この計画の策定にあたり設置した、埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画策定・推進委員会において、この計画の具体的な取組の進捗状況を点検します。

また、現状を踏まえた新たな取組などについて検討し、計画を見直します。

(3) 「埼玉県教育委員会障害者雇用点検評価」の実施【継続】

この計画の実施状況の点検に当たって、外部有識者による点検評価「埼玉県教育委員会障害者雇用点検評価」を実施します。

(4) 各所属における推進体制【継続】

教育局や県立学校の各所属では、「障害者が働きやすい職場づくり推進要綱」に基づいて障害者雇用を推進します。

市町村立学校でも同様に対応できるよう、必要な情報を市町村教育委員会へ提供します。

(5) 職業生活における相談体制の整備【継続】

教育局や県立学校の各所属では、所属長から指定された心のバリアフリー推進員が障害のある教職員からの相談などに対応します。

障害者雇用促進法に基づき、該当する所属には「障害者職業生活相談員」を配置します。

市町村立学校の障害のある県費負担教職員の相談などについては、各教育事務所の障害者職業生活相談員が対応します。

(6) 所属以外での相談体制及び専門処理機関の整備

【継続】

・推進員などだけでなく、人事担当者や福利課保健師などを含めた相談体制を整備します。

・障害のある教職員からの相談に対応する推進員などが、必要に応じてアドバイスが受けられるよう体制を整備します。

・障害のある教職員などからの、所属では解決できない相談や苦情の申し出などを専門的に処理する機関を整備します。

(7) 外部関係機関（障害者就労支援機関等）との連携体制の整備【継続】

障害のある短時間勤務職員の募集について、業務内容や業務上配慮できる事項などを分かりやすくお知らせするほか、職場見学を積極的に実施したり、ハローワークや就労支援機関と協力して募集要項の記載事項を工夫するなどして、障害者の採用を進めていきます。

障害のある方の職場への定着を高めるために、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う障害者就業・生活支援センターや市町村障害者就労支援センターとの連携を深めていきます。

(8) 支援員の配置

【継続】

- ・ 支援員を適切に配置します。
- ・ 支援員向け研修などを実施します。

(9) 職務環境の整備

【継続】

- ・ バリアフリートイレの整備など県立高校のバリアフリー化を進めます。
- ・ 読み上げソフトや点字ディスプレイなど必要なICT機器を整備します。
- ・ 市町村教育委員会に、施設のバリアフリー化やICT機器の整備などを進めることについて働きかけます。

(10) 障害者理解等を促進する研修等の実施

【継続・拡充】

- ・ 所属長向け研修などを実施します。
- ・ 心のバリアフリー推進員向け研修などを実施します。
- ・ 教職員向け研修などを実施します。
- ・ 人事担当者向け研修などを実施します。
- ・ 合理的配慮など取組例のマニュアルなどを整備します。
- ・ 外部セミナー、講習会などをお知らせしたり活用したりします。
- ・ 障害者理解のための研修や障害者が働きやすい職場づくりを進めることなどに必要な情報を市町村教育委員会に提供します。
- ・ 学校の保護者や地域の方々に向けた研修などを実施します。
- ・ 保護者や地域の方々に向けて、障害のある教職員が活躍している姿や県教育委員会における障害者活躍推進の取組などを幅広く情報発信します。

(11) 教職員相互の情報交換などの交流の促進【新規】

より働きやすい職場づくりのためには、所属以外の教職員との積極的な情報

交換により、具体的な職業生活場面での課題について、好事例やアイデアを共有し合うことも効果的であることから、障害のある教職員同士や、障害のある教職員からの相談に対応している教職員同士等の所属を越えた交流を促進します。

(12) 人事管理

【継続・拡充】

- ・ 障害のある教職員の配置方針などを明確にして、個々の障害の状況、能力、適性などを考慮した適切な配置に努めます。
- ・ 障害の状況に応じて計画的に各種休暇を取得できるよう促します。
- ・ 職場とは離れた場所で仕事をするテレワークなど、新たな働き方を研究します。

【再掲】

- ・ 在宅勤務が実施可能な職務の創出など、多様な働き方の実施について検討します。

【再掲】

3 その他

(1) 関係機関への要望・働き掛け

ア 国への要望・働き掛け【継続】

障害のある教員の負担を減らし、働きやすい職場環境を作るために必要な人員配置のための財政措置や制度的措置を国に要望していきます。

また、施設改修や支援機器の整備のための財政措置を国に要望していきます。

教育職員における障害者雇用の全国状況や、障害のある学生が教員を目指す上でどのような課題があるかについて実態を継続的に調査し、学校での障害者雇用の在り方について検討するよう国に求めていきます。

イ 大学などへの働き掛け【拡充】

障害がある者への教員免許取得の広報活動を充実させるとともに、障害の有無を理由に教員を諦めることのないよう、教員養成課程を有する大学などに対し働

か おこな
き掛けを行います。

(2) 障害者就労施設等からの物品調達

しょうがいしゃしゅうろうしせつとう ぶつびんちようたつ ちょうたつ すいしんとう かん ほうりつ へいせい24ねんほうりつ
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（平成24年法律
だい50ごう さいたまけんざいむきそく もと しょうがいしゃしゅうろうしせつ はっちゅう つと
第50号）や埼玉県財務規則などに基づき、障害者就労施設などへの発注に努めます。

Ⅲ 指標

【指標1】

障害のある教員が活躍する姿をホームページなどで紹介したり、教員養成課程のある大学などで説明会を開催したりすることを通して、教員採用選考試験の障害者特別選考志願者数の拡大を目指します。

指標	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和7年度)
教員採用選考試験における障害者特別選考志願者数	46人	50人以上

【指標2】

障害者就業補助員(支援員)の配置、教職員への障害者理解を促進する研修の実施、障害者が働きやすい施設整備などを通して、障害のある方が安心して働ける職場づくりを進め、職場定着率を高めます。

指標	現状値 (R5.2.1)	目標値 (令和7年度末)
障害のある会計年度任用職員の職場定着率	94.2%	95%以上

※ 当該年度に雇用された会計年度任用職員について、当該雇用期間に対する定着状況を測定するものとする。民間企業等への一般就労を目指す「チームぴかぴか」は除く。

【指標3】

法定雇用率の段階的な引き上げなどを踏まえ、計画的に雇用率達成を目指します。

指標	現状値 (R4.6.1)	目標値 (R7.6.1)
障害者雇用率	2.52%	2.70%以上

けんきょういくいんかい しょうがいしゃかつやくすいしんけいかく すいしんたいせい
 <県教育委員会の障害者活躍推進計画の推進体制>

