

## 第二期和歌山県教育委員会障害者活躍推進計画

令和5年4月1日

和歌山県教育委員会

和歌山県教育委員会障害者活躍推進計画は、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。）第7条の3に基づき、和歌山県教育委員会が作成する障害者活躍推進計画である。

### 1. 計画の趣旨

平成30年に、国及び地方公共団体の機関の多くにおいて、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、本県教育委員会においても障害者雇用率について再調査を実施したところ、算入の誤りが判明した。令和元年の障害者雇用促進法の改正を受け、本県教育委員会では、令和2年4月1日から令和5年3月31日までを期間とする「和歌山県教育委員会障害者活躍推進計画」（以下「当初計画」という。）を作成した。計画のもと、関係課室等が一体となり、障害者の雇用の促進や職場環境の改善に取り組んできた。

しかしながら、令和4年6月1日時点における本県教育委員会の実雇用率は2.29%となっており、法定雇用率を下回る状態にある。

このことを重く受け止め、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率を達成することはもとより、障害者一人一人が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指し、障害者雇用に取り組むことが重要である。

このような取組を不断に実施するため、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、令和5年度からの3年間を期間とする「第二期和歌山県教育委員会障害者活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を作成する。

### 2. 計画の期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

### 3. 計画の推進体制

本計画は、本県教育委員会の任命する職員（非常勤職員を含む。）を対象としており、計画の着実な推進のため、障害者雇用促進法第78条により選任された障害者雇用推進者をはじめ、各関係課室等が一体となって取り組む。

## 4. 計画の公表について

計画を作成し、又は変更したときは、ホームページへの掲載により、公表する。

また、目標の達成に向けて、職員全体で取り組むため、計画の公表に際し、職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により、適時・適切に周知を行う。

## 5. 計画に基づく取組の実施状況の公表について

本計画に基づく取組の実施状況（以下「実施状況」という。）については、ホームページへの掲載により毎年公表する。

また、計画の公表時と同様に、実施状況の公表に際しても、職員に向けた通知やイントラネットへの掲載等により適時・適切に周知を行う。

## 6. 状況把握と課題

### (1) 法定雇用率の達成状況

本県教育委員会では、平成 21 年度より、教員選考試験において「身体に障害のある人を対象とした選考」を設定し、受験の際に支障がないよう配慮している。さらに、平成 28 年度実施の選考試験からは、一般選考とは別枠で「障害者枠」を設定し、若干名を募集している。

県立学校事務職員の選考試験についても、平成 21 年度より身体障害者を対象とした募集を別枠で実施し、令和元年度実施の試験からは、受験資格を変更し、知的障害者、精神障害者も含め受験可能となるように対象を拡大した。

また、非常勤職員については、平成 26 年度から、教育委員会事務局及び県立学校において障害者を対象とした業務補助職員を採用している。

しかしながら、令和 4 年 6 月 1 日現在の県教育委員会の実雇用率は 2.29%となっており、法定雇用率は未達成の状況にある。

早期に現在の法定雇用率を達成することは勿論のことだが、都道府県教育委員会の法定雇用率は令和 6 年 4 月に 2.7%、令和 8 年 7 月に 2.9%へと引上げられることから、より一層、教育委員会事務局及び学校での障害者雇用を進めていくことが必要である。

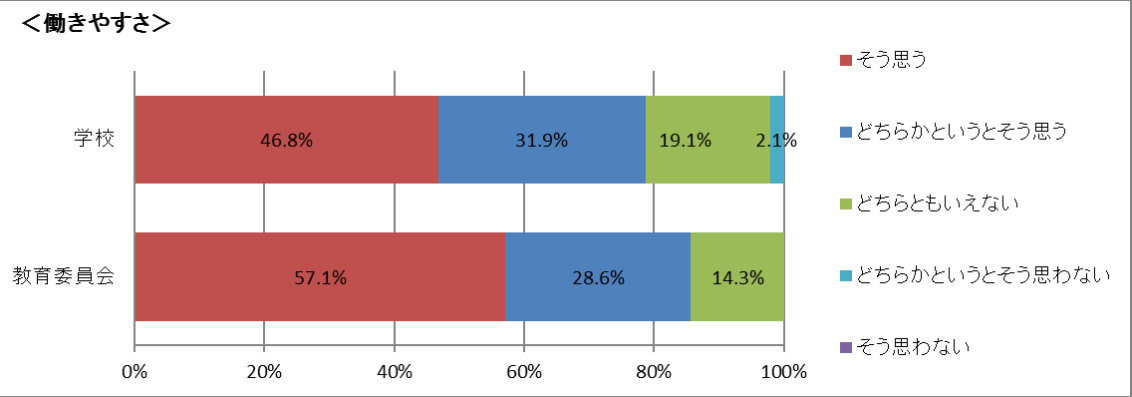
### (2) 職員アンケート調査の実施結果について

状況把握と課題抽出のため、障害者である職員とその所属を対象に働きやすい職場環境整備に向けたアンケート調査（以下、「アンケート調査」という。）を実施した。

主な調査項目と結果については次のとおりである。

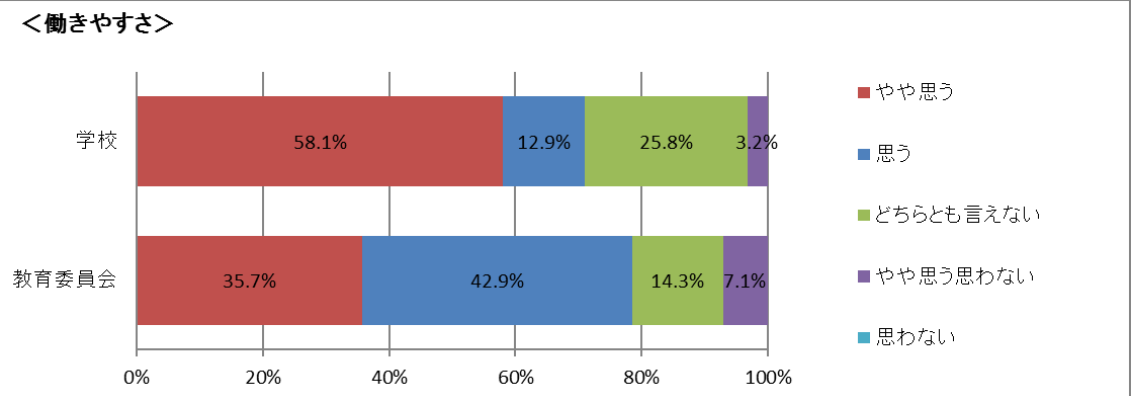
問 あなたは、今の職場は働きやすい職場だと思いますか。

○障害者である職員



問 今の職場は障害者である職員にとって働きやすい職場だと思いますか。

○周囲の職員

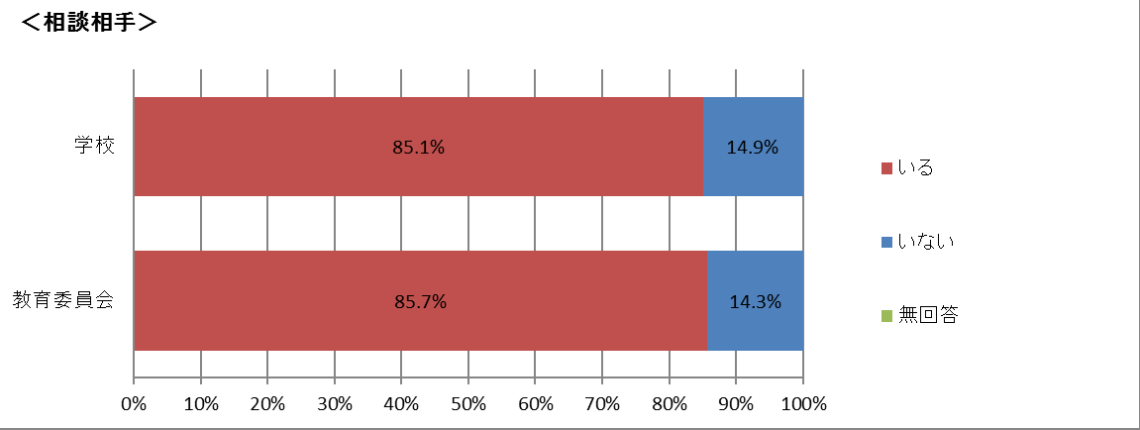


障害者である職員のうち、「そう思う」「どちらかというと思う」と答えた職員の主な理由として、「周囲の職員の理解や配慮」という意見が多かった。

また、障害者である職員、周囲の職員双方において、「そう思わない」「どちらかというと思わない」と答えた職員の主な理由としては、職場環境に関する項目が挙げられた。

問 あなたには、職場で仕事の悩みなどを相談できる相手がありますか。

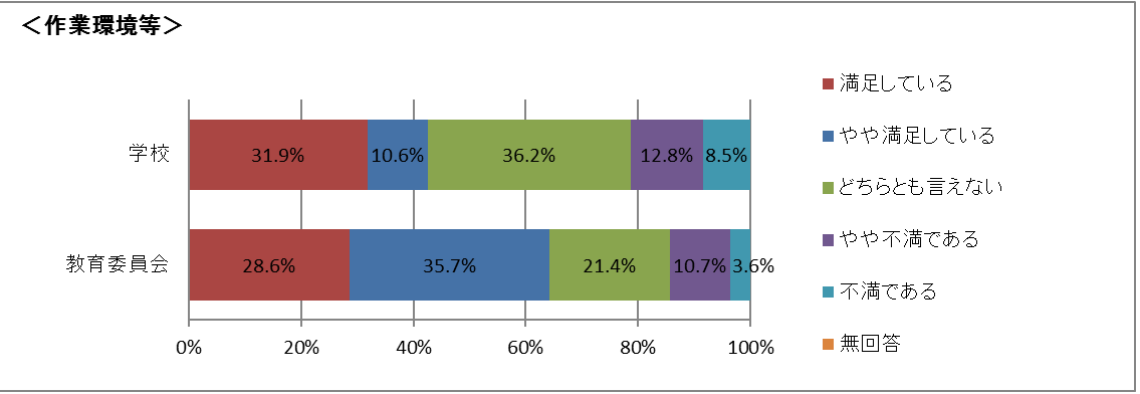
○障害者である職員



悩みなどを相談できる相手が「いない」と答えた職員への追加質問で、相談相手として望ましいと考える相手は「上司」が最も多かった。

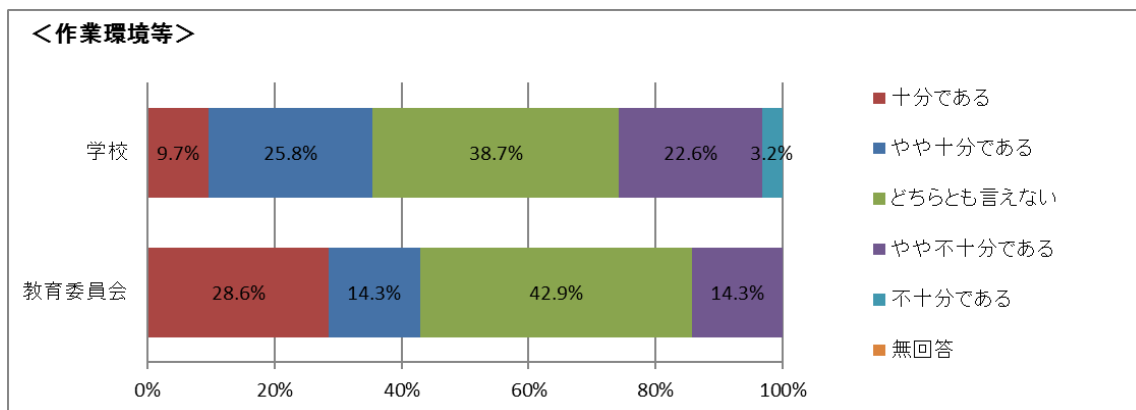
問 あなたは、配属先の作業環境（作業スペース、通路幅、トイレ、スロープ、エレベーターなど）の整備状況や音声読み上げソフト、筆談支援機器などの就労支援機器の導入状況についてどのように思いますか。

○障害者である職員



問 障害者である職員の作業環境（作業スペース、通路幅、トイレ、スロープ、エレベーターなど）の整備状況や音声読み上げソフト、筆談支援機器などの就労支援機器の導入状況についてどのように思いますか。

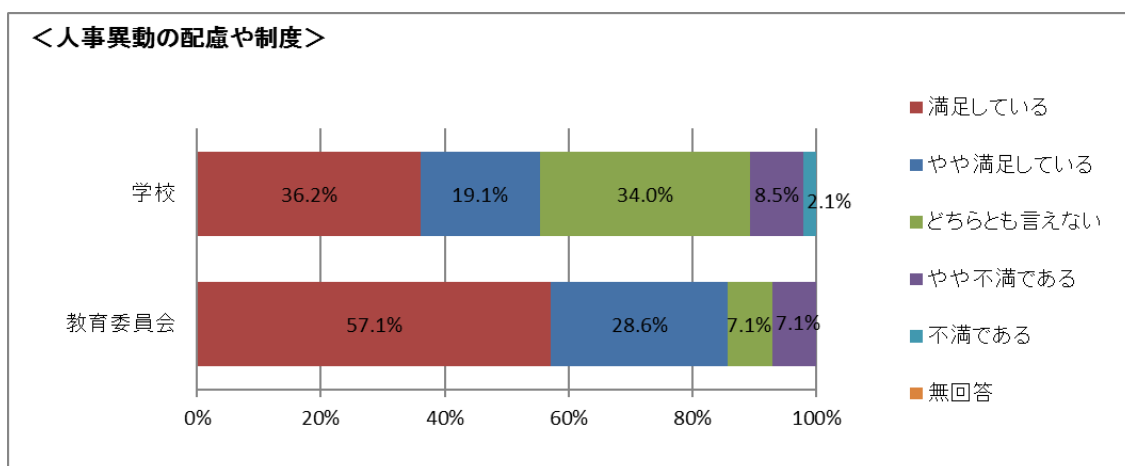
○周囲の職員



障害者である職員のうち、「不満である」「やや不満である」と答えた職員の主な理由として、エレベーターの設置やトイレの洋式化など、「施設のバリアフリー化」といった意見が挙げられた。

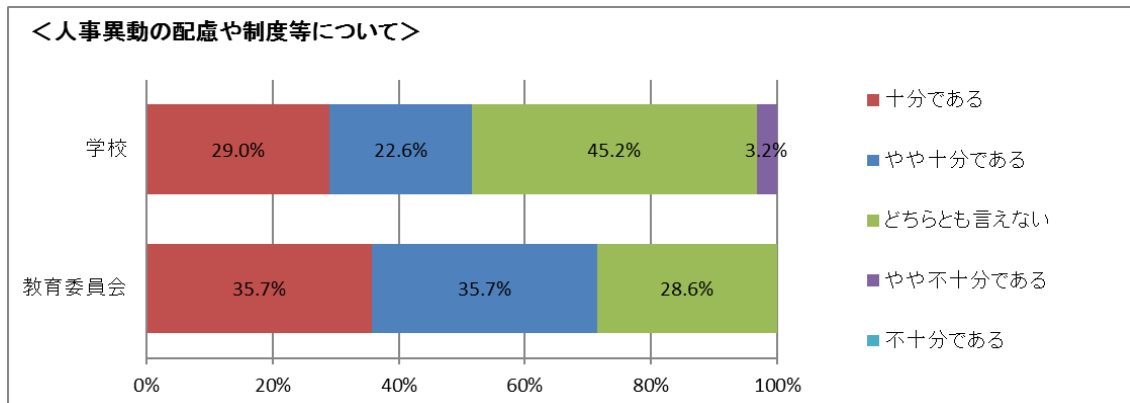
問 あなたは、人事異動での配慮や休暇制度、勤務時間に関する制度について、どのように思いますか。

○障害者である職員



問 あなたは、人事異動での配慮や休暇制度、勤務時間に関する制度について、どのように思いますか。

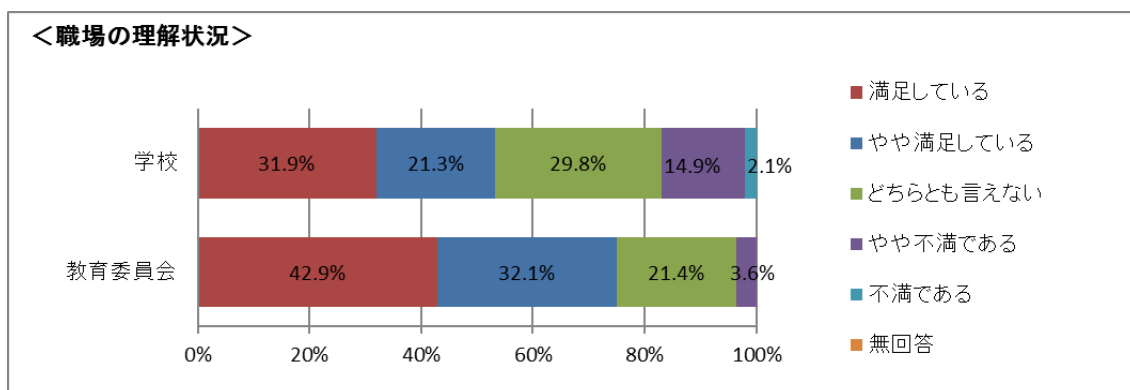
○周囲の職員



障害者である職員の回答のうち、「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、障害の特性に合わせた勤務形態の整備の希望や人事異動の際の配慮等に関する意見が挙げられた。

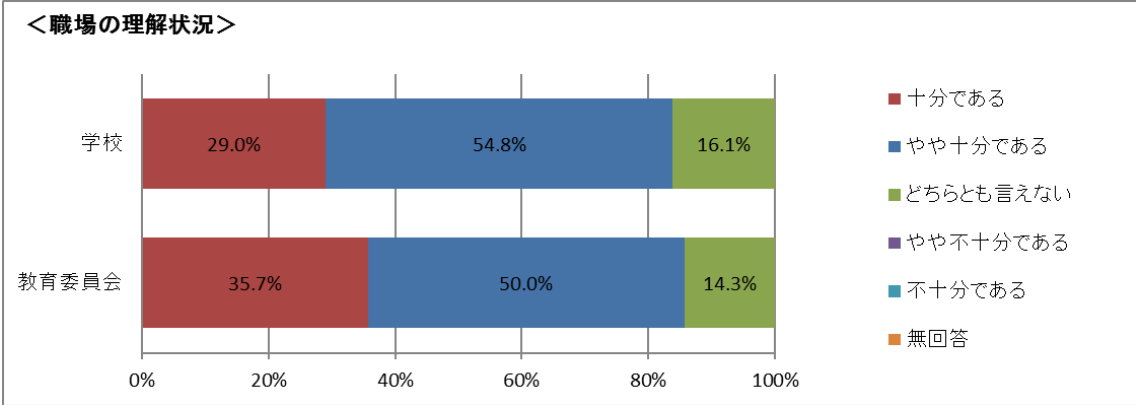
問 あなたは、職場の障害に対する理解の状況について、どのように思いますか。

○障害者である職員



問 あなたは、職場の障害に対する理解の状況について、どのように思いますか。

○周囲の職員

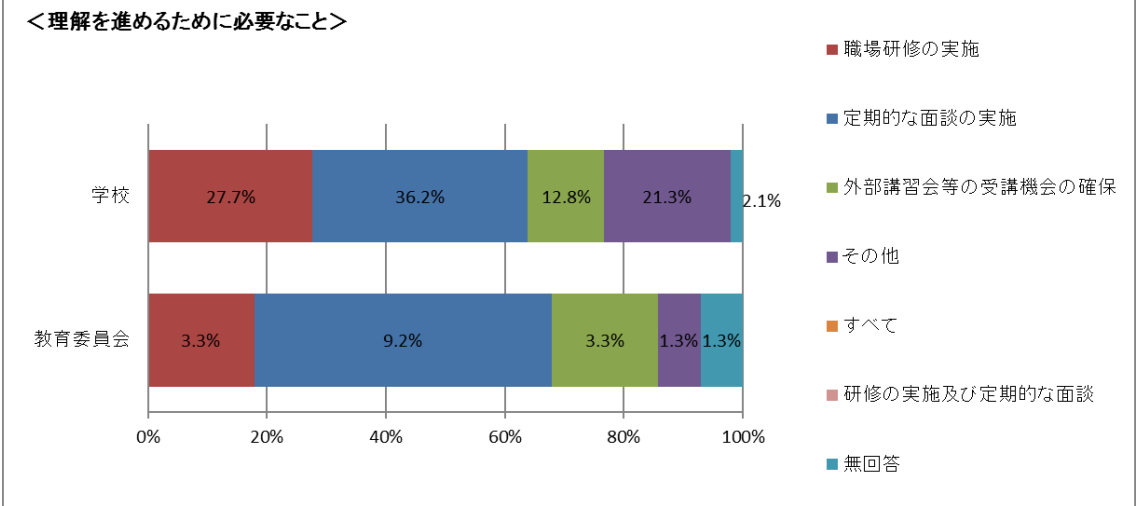


障害者である職員の回答のうち、「満足している」「やや満足している」と答えた理由の主なものとして、日常における障害の特性に応じた周囲の職員の配慮や体調を気遣う言葉がけなどが挙げられた。

「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、障害の種別や程度等によって、周囲の理解や協力を得にくい場合があるという意見が挙げられた。

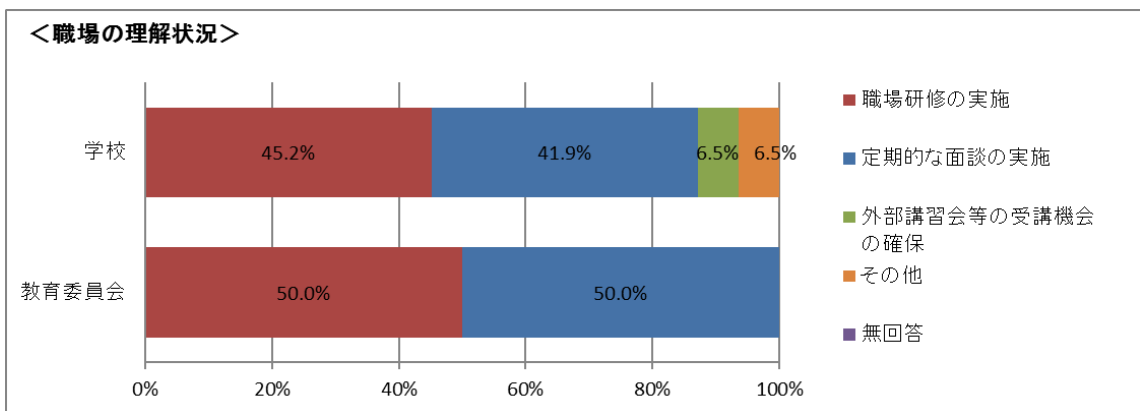
問 職場の障害に関する理解を進めるために必要なことは何だと思えますか。

○障害者である職員



問 障害者に関する職場の理解を進めるために必要なことは何だと思いますか。

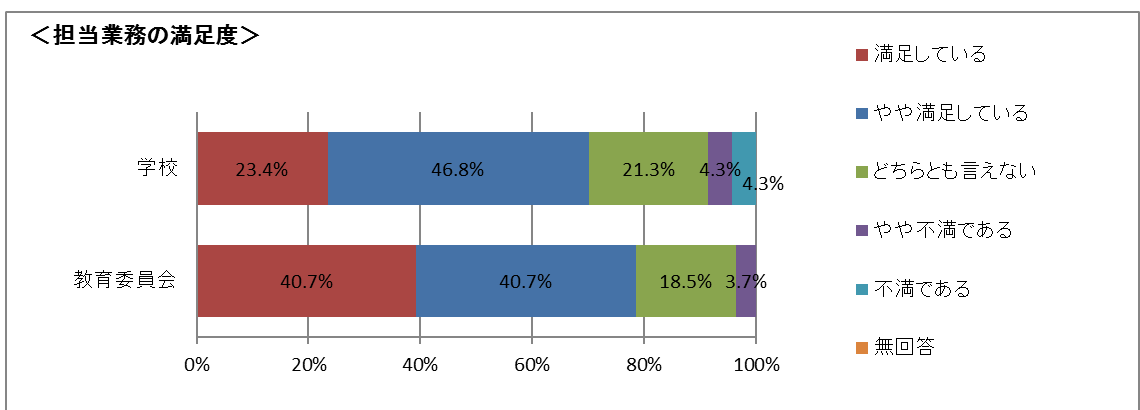
○周囲の職員



職場の障害に関する理解を進めるために必要なこととして多かったのが、「職場研修の実施」により障害に関する知識を習得することや「定期的な面談の実施」であった。また、「その他」の意見において、「障害者である職員と周囲の職員が実際に話し合い、本人が必要としている支援等について意見を交わすことが重要である」という意見が、障害者である職員、周囲の職員の双方から挙がっていた。

問 あなたの担当業務の満足感について教えてください。

○障害者である職員



「不満である」「やや不満である」と答えた理由の主なものとして、業務内容について、自身の希望や能力が十分に活かされていない等の意見が挙がった。



## **7. 障害者活躍推進に向けた取組**

### **(1) 平等な採用及びキャリア形成に向けた取組**

募集・採用に当たっては、「特定の障害を排除し、又特定の障害に限定する。」「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。」「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。」「特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。」といった不適切な取り扱いを行わない。

また、正職員としてだけでなく、正職員の補助を行う業務補助職員や、短時間勤務の非常勤職員等、職務内容や勤務時間等においても多様な任用形態を整えることにより、個人が障害の種別や程度に応じてキャリアを選択できる体制の整備を進めていく。

なお、多様な働き方を提示するため、引き続き業務の整理を行い、配属先の拡充に努める。

### **(2) 職場環境の改善に向けた取組**

障害者である職員からの要望を踏まえ、必要に応じ環境の整備について検討を行う。

さらに、職場における日頃の声掛けや、定期的な面談等を通じて、適時、必要な配慮等を把握し、働きやすい環境整備のため継続的に必要な措置を講じていく。

なお、措置を講じるに当たっては、障害者である職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。

### **(3) 庁内相談体制の整備**

アンケート調査の結果、各職場における相談しやすい環境整備が重要であるとの意見が多く挙がったことから、障害のある職員の日常の業務や職業生活に関する身近な悩み等に関する相談体制を明確にする。

また、庁内の相談体制として「障害者職業生活相談員」を選任し、障害者である職員本人や、職場の支援担当者等が相談できる窓口の設置を継続するとともに、面談の実施が難しい職員に対し、電話相談に加え、メール相談を行えるよう相談用メールアドレスの開設を検討する。

相談窓口である教職員課においては、引き続き、障害者の雇用促進等に関する法律第79条に基づき、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。）について、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、適切な対応がとれるよう体制を整える。また、現在1名配置している障害者職業生活相談支援員による支援を行っているが、障害者である職員の増加に対応できるよう、必要に応じて支援体制の拡充を行う。

加えて、採用や人事異動により、新たに障害者である職員が配属される職場には、本人の希望を確認し、了解を得た上で、障害特性や必要な配慮についての情報を事前に共有し、必要に応じ外部の関係機関と連携体制を構築し、適切な支援や配慮を切れ目なく講じていけるようにする。

#### **(4) 職員の障害に関する理解促進・啓発のための取組**

職員の障害に関する理解促進・啓発のため、障害理解に関する研修を職員全員が受講できるように、毎年継続して研修を開催する。

また、アンケート調査の結果、研修等により障害に関する知識の習得が必要であるとの意見に加え、障害のある職員と実際に話し合い、本人が必要としている支援等について理解することが重要であるという意見が多く挙げたことを踏まえ、職場単位においても、職場研修時等、定期的に意見交換できる機会を確保し、障害に関する知識や、必要な配慮について理解定着を図っていく。また、日常においても、相談しやすい環境を醸成するため、職場内での意識的な声かけを呼びかける。

#### **(5) 職務内容の満足度向上のための取組**

アンケート調査の結果、業務内容や業務量について、希望や能力が十分に活かされていない等の項目が挙げたことを踏まえ、職場における日頃の声掛けや、人事評価時等の定期的な面談等を通じ、思い込みによる過度な配慮や気遣いではなく、真に必要な配慮や本人の希望等を把握し、適切な事務分担や遂行可能業務の開拓を行っていく。

また、障害者である職員への適切な支援や配慮の実施、職務内容や業務量の継続的な見直しにより職務内容の満足度向上に繋げていく。

## **8. 障害者活躍推進に向けた数値目標**

障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号。）に基づき、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現状等を把握・分析し、改善すべき課題について、次のとおり数値目標を設定する。

なお、数値目標の達成状況の把握・進捗管理を行うため、毎年6月1日時点で在籍している障害者である職員を対象にアンケート調査を実施する。

### **(1) 法定雇用率の達成状況**

早期に法定雇用率を達成するとともに、法定雇用率の引上げに対応できるように令和7年6月1日時点での実雇用率を2.90%以上にする。

## (2) 作業環境等の満足度

アンケート調査の作業環境等に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和7年度までに「80%以上」にする。

※ 令和4年度アンケート調査実施時点 学校：42.5% 教育委員会：64.3%

## (3) 職場の障害に関する理解の状況

アンケート調査の職場の障害に関する理解に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和7年度までに「80%以上」にする。

※ 令和4年度アンケート調査実施時点 学校：53.2% 教育委員会：75.0%

## (4) 職務内容の満足度

アンケート調査の職務内容に関する項目で「満足している」「やや満足している」と回答する職員を令和7年度までに「85%以上」にする。

※ 令和4年度アンケート調査実施時点 学校：81.5% 教育委員会：70.2%