

障害者活躍推進計画

| | |
|--------------------------|--|
| 機関名 | 山梨県教育委員会 |
| 任命権者 | 山梨県教育委員会 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間） |
| 山梨県教育委員会における障害者雇用に関する課題 | <p>山梨県教育委員会においては、法定雇用率が未達成の状況が続いており、平成30年において、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、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が更に低下することとなった。</p> <p>このため、平成31年1月1日～令和2年12月31日までを計画期間とし、法定雇用率2.4%を目指す障害者採用計画を作成した。</p> <p>そして、計画を達成するために、精神・発達障害者しごとサポーター養成前講座の開催や、知事部局が開催した障害者雇用促進研修会への参加、新規障害者雇用枠の増設など、積極的な採用活動を行い、計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指しているところである。</p> <p>また、令和元年7月からは、在宅勤務や早出・遅出勤務、勤務時間の弾力化などの職場環境整備を図っているが、障害者雇用を推進するに当たっては、次の課題があることから、更なる採用職域の拡大など積極的な採用活動を行う必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員免許を所持する障害者は限られていること ・多数の障害を持つ職員が定年退職を向かえること ・令和3年3月までに法定雇用率が0.1%引き上げられること |
| 目標 | |
| ① 採用に関する目標 | <p>【実雇用率】（令和4年6月1日時点）2.5% （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.18%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> |
| ② 定着に関する目標 | <p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p> |
| ③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標 | <p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る ※初年度には実態に関するデータを収集する。</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p> |
| ④ キャリア形成に関する目標 | <p>【障害者が担当する職務の拡大】 毎年度6項目の新たな職域を開拓する</p> <p>（評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。</p> |
| 取組内容 | |
| 1. 障害者の活躍を推進する体制整備 | |
| (1) 組織面 | <p>○障害者雇用推進者として総務課長を選任する（令和元年に選任済）。</p> <p>○令和2年6月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・会計年度任用職員</p> |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <p>に広く参画を呼びかける。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」については第1回を令和2年7月までに開催するとともに、原則として年2回、実務者チームについては適宜（概ね年2回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年8月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、山梨労働局等の組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p> |
| (2) 人材面 | <p>○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。）全員について、山梨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。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、山梨労働局が開催する「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（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p> <p>○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について、知事部局が開催する障害者雇用促進研修会への受講案内を行い、参加を募る。</p> |
| 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| | <p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○所属において、年に2回以上、障害者と面談を行い、障害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、必要に応じて検討を行う。</p> |
| 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 | <p>○障害者からの要望を踏まえ、環境整備や就労支援機器の購入を検討する（出入口へのスロープ設置の実績あり）。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、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、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談を行い、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> |
| (2) 募集・採用 | <p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○教育委員会での業務経験を踏まえ一般企業等への就職へ繋げるチャレンジ雇用にも引き続き取り組む。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。また、教職員の採用について、職種や障害種別拡充を検討する。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、本採用までに少ない勤</p> |

| | |
|--------------|---|
| | <p>務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p> <p>○会計年度任用職員及び臨時的任用職員として一定期間勤務した後、選考を経て常勤職員として採用するステップアップの枠組みの導入について検討を行う。</p> <p>○会計年度任用職員及び臨時的任用職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は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。 |
| (3) 働き方 | <p>○テレワーク勤務の活用を促進するとともに、早出遅出制度や休憩時間の弾力化など柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p> |
| (4) キャリア形成 | <p>○会計年度任用職員や臨時的任用職員として一定期間勤務した後、選考を経て常勤職員として採用するステップアップの枠組みを導入について検討を行う。（再掲）</p> <p>○会計年度任用職員や臨時的任用職員について、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、任期終了まで残り4か月となった時点で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。</p> <p>○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。</p> |
| (5) その他の人事管理 | <p>○障害者からの要望を踏まえ、定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うとともに、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置について、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害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、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害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害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。</p> |
| 4. その他 | |
| | <p>○「山梨県における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用している場合、公共調達の競争参加資格に加点を行う。</p> <p>○県教育委員会に任命され、就業場所が県内小中学校の職員については、労務管理等を実施する市町村教育委員会等との連携を密にし、本人の同意が得られた場合に必要な合理的配慮の内容を市町村教育委員会等へ申し送りを行う。</p> |