

栃木県教育委員会障害者活躍推進計画（第1期）

□目的

県教育委員会では、これまで障害者雇用促進法（以下「法」という。）に基づき、障害のある人を対象とした教職員採用の実施や、栃木県障害者差別解消推進条例の基本理念を踏まえ、庁舎のバリアフリー化の推進、合理的配慮への取組など、障害者が働きやすい環境づくりに努めてきた。

しかしながら、平成30(2018)年に公務部門における障害者雇用に係る不適切計上が問題となったことから、令和元(2019)年6月に法が改正され、地方自治体に障害者活躍推進計画を作成することが義務づけられた。

上記改正を踏まえ、県教育委員会では、栃木県教育委員会が任命する教職員を対象として、法定雇用率の達成に留まらず、全ての障害のある教職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できる環境を推進するため、栃木県教育委員会障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとした。

□計画期間

- 令和2（2020）年4月1日から令和7（2025）年3月31日までの5年間とする。
- 毎年度計画の実施状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行う。

□計画の公表

- 計画の作成・変更に当たっては、ホームページ等で公表する。
- 計画の実施状況については、年1回公表する。

□計画の推進体制

- 法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として、総務課長を選任する。
- 法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員を総務課、高校教育課、各教育事務所、障害のある教職員が5人以上在籍する県立学校にそれぞれ配置する。
- 県教育委員会内において「栃木県教育委員会障害者雇用推進チーム」を設置し、計画の実施状況について定期的に把握・点検を行う。
また、知事部局・県警本部を含む各部局人事担当者等で構成する「障害者雇用推進チーム」内において、県の任命権者全体の計画に基づく取組の共有を図る。
- 障害のある教職員に対して定期的にアンケートや意見交換等を行い、意見を集約し、計画に掲げる取組に反映させる。
- 県教育委員会を挙げて計画に取り組むため、教職員に分かりやすく内容を周知するとともに、研修等の機会を捉えて教職員への浸透を図る。
- 計画に掲げる取組を着実に推進するため、栃木労働局や就労支援機関等と連携を図るとともに、先進的な取組を実施している企業等のノウハウを活用する。

□教職員の採用に係る取組

【目標】 障害者雇用率は、当該年6月1日現在の法定雇用率以上とする。

- 教職員の障害者採用に当たっては、障害種別を問わず実施することとし、選考方法は「障害者差別解消指針」及び「合理的配慮指針」を踏まえ、拡大印刷や筆談による対応など、障害特性に配慮して実施する。
- 短時間での勤務や定型的な補助的業務といった働き方を希望する障害者については、会計年度任用職員として採用する。
- 新たに採用した職員が早期に安定して勤務できるよう、必要に応じて就労支援機関等との連携を図るとともに、関係所属によるサポート体制を構築する。
- 県庁の業務に関心を持ってもらうため、知事部局と連携し、ウェブアクセシビリティ等の充実により幅広く周知するとともに、障害のある学生等を対象に、多様な形のインターンシップを実施する。
- 具体的に働くイメージを掴みやすいよう、知事部局と連携し、採用に係る広報において、障害のある教職員の業務内容や感想等を紹介する。
- 栃木労働局等と連携し、県教育委員会で障害者の採用を行っていることを広く周知する。
- 障害のある教職員が意欲や能力等を踏まえながら、知事部局と連携し、給与上の処遇も含めた多様な勤務を選択できるよう、仕組みを検討する。

《教職員の声》

- ・ 県外やWEB上で説明会を開き、採用を行っていることを広く周知したらどうか。
- ・ 短時間での勤務など多様な形態の採用が必要ではないか。
- ・ 実際の職場での取組事例を明示してほしい。

□教職員の働きやすい環境づくりに係る取組

【目標】 不本意な離職者を極力生じさせない。

- 障害者職業生活相談員は、障害のある教職員の相談支援に努めるとともに、就労支援機関等と連携しながら、関係所属に対して必要な情報を提供するなどサポートを行う。
- 補助が必要な職種の場合には、その障害の程度等に応じ、必要に応じて就労を支援する教職員を配置する。
- 栃木県労働局が設置している「職場適応支援者」による相談窓口について、教職員に周知し、活用を促進する。
- 障害のある教職員同士が話し合い、相談事や悩みを共有できる場について、設置を検討する。
- 採用後に障害を負った教職員については、急激な職務やキャリアプランの変更が必要となる場合があり、本人と所属が十分に話し合い、サポートできるよう配慮する。
- 知事部局と連携し、教職員の障害への理解を促進するため、各所属の総括補佐、県立学校の事務長等を対象に職場における障害者支援研修を実施するとともに、全教職員を対象に障害者理解向上のためのeラーニングを実施する。

- 職場における合理的配慮のための取組事例の共有を図るとともに、それぞれの障害に応じたコミュニケーションの取り方の理解を図る。
- 関係機関等からの助言を踏まえ、画面拡大ソフトや音声拡張器など就労支援機器の設置や、研修等における手話通訳者の派遣など、障害特性に応じて合理的配慮を提供する。
- 業務に取り組みやすくするよう、マニュアル化や作業手順の簡素化を図るとともに、ペーパーレスや電子化に取り組む。
- 地震や台風など災害時における対応について、予め連絡手段や避難方法等について所属と確認するなど、リスクマネジメントを図る取組を推進する。
- 体調不良や通院時における職場内でのサポート体制を確立し、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む。
- 県立学校においては、多目的トイレやスロープの設置など、バリアフリー化を進める。
- 市町教育委員会と連携し、障害のある方が働きやすい環境の整備に努める。

《教職員の声》

- ・ 職場における悩みや合理的配慮等について相談できる場がほしい。
- ・ 管理職だけでなく、一般の教職員の理解が必要
- ・ 通院や体調不良の際の休暇制度があるとよい。
- ・ 教職員用の洋式トイレが少ない、又はない。ハード面の整備が重要ではないか。
- ・ 専門の手話通訳者を配置してほしい。

□教職員の能力開発に係る取組

【目標】業務のマッチングや教職員の資質向上を図り、仕事への愛着心・満足度を高めていく。

- 採用後に速やかに面談を行い、障害特性や本人の業務希望、強み・弱みを十分把握し、適した業務を検討する。
- 採用後は、把握した情報を基に、既存業務の中から本人の能力に合わせた業務の切出しを行い、知事部局や市町教育委員会等と連携し業務の割振りや人事異動等により、障害のある教職員と業務の適切なマッチングを図る。
- 障害のある教職員の能力や意欲に応じ、本人の資質向上のため研修等への積極的な参加を後押しする。
- 本人の同意のもと、障害のある教職員が活躍している事例を紹介し、働く意欲の向上を図る。

《教職員の声》

- ・ 障害者ができる仕事を職場全体で考えてほしい、業務を洗い出してほしい
- ・ 管理職や要職に就けるような取組が必要ではないか。

□その他の取組

【目標】 障害者の活躍の場の拡大を推進する

- 障害者優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等への発注を積極的に行う。
- 知事部局と連携して、県や教育委員会が行う入札等の参加資格において、既に障害者の雇用を審査の対象としている場合はその取組の拡充を図っていくとともに、現行で要件等としていない場合は、法定雇用率を達成している者からの調達を推進できるような仕組みを検討する。