

山口県教育委員会障害者活躍推進計画

令和6年4月

1 計画の趣旨

山口県教育委員会では、令和5年度に新たな「山口県教育振興基本計画」を策定し、障害のある特別な教育的支援を必要とする幼児児童生徒の「自立と社会参加」の実現のため、障害のある人もない人も互いに尊重し支え合いながら暮らしていける共生社会の実現に向けた施策を展開することとしています。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）」では、地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用しなければならないことが明示されており、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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取組に関する計画「障害者活躍推進計画」の作成が義務付けられています。

こうした法の趣旨を踏まえ、本県教育委員会における障害者活躍推進計画を策定し、実効性の高い取組を積極的に実施していくこととします。

2 計画の基本的事項

(1) 機関名

山口県教育委員会

(2) 任命権者

山口県教育委員会

(3) 計画推進の基本的な考え方

障害のある方を雇用し、働きやすい職場環境を整備することは、誰もが仕事を通して社会参加できる共生社会の実現につながるものであり、教育委員会が率先して取り組むことが重要です。

(4) 計画期間

令和6年4月1日～令和11年3月31日（5年間）

3 本県における障害者雇用に関する現状と課題

(1) 障害者採用選考の実施

- 教員採用候補者選考試験において、平成16年度から身体障害者を対象とした別枠の採用選考を毎年実施し、採用を行ってきました。
- 令和元年度から、障害種別にかかわらず受験できるよう、従来の身体障害者に加え、新たに知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大しました。
- また、平成23年度からは庁内に「きらめきワークセンター」を設置し、障害のある方を対象とした非常勤職員の採用試験を実施するとともに、県立学校においても同様に非常勤職員の採用を行ってきました。
- さらに、平成24年度からは県立学校職員（実習助手）採用候補者選考試験において、障害のある方を対象とした別枠の採用選考を行ってきました。

(2) 障害者雇用率の状況

令和5年6月1日現在の障害者雇用率は、次のとおりです。

| 法定雇用率 | 法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数 | 障害者数 | 実雇用率 |
|-------|-------------------------|--------|-------|
| 2.5% | 8482.5人 | 213.0人 | 2.51% |

(3) 障害者雇用に関する課題

- 山口県教育委員会では、障害のある正規職員の採用や定数内で障害のある非常勤職員の雇用等に取り組み、障害者雇用率は令和5年6月1日現在で法定雇用率を達成しました。
- 法定雇用率については、令和6年4月及び令和8年7月にそれぞれ0.2%の引き上げが、除外率については、令和7年4月に10ポイントの引き下げが予定されています。そのため、更なる人材確保や受入体制の整備等が必要です。

4 目標

(1) 採用に関する項目

当該年6月1日時点の法定雇用率を達成すること。

(評価方法：毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。)

(2) 定着に関する項目

不本意な離職者を極力生じさせないこと。

(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。)

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として教育政策課長を選任します（令和元年9月に選任済）。
- 障害者雇用推進者、人事担当部署の実務担当者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、障害者である職員に対して参画を呼びかけ、計画の推進体制を整備します（令和2年4月に設置済）。

イ 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ます。
- 障害者が配置されている所属の職員を中心に、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、参加を募ります。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 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等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。
- 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います。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 新規に採用した障害者については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

- 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します。

イ 募集・採用

- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、個々の障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を検討し、障害者の積極的な採用に努めます。
- なお、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・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。

ウ 働き方

- 時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

エ キャリア形成

- 本人の希望等も踏まえつつ、各種研修等の教育訓練を実施します。

オ その他の人事管理

- 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・体調配慮を行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等による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の必要な職務選定や職場環境の整備、通院への配慮等を行います。

(4) その他

障害者就労施設等を対象とした物品調達を実施し、毎年度、「山口県の障害者就労施設等からの物品調達方針」において設定する調達目標額の達成を目指します。