

機関名	富山県教育委員会
任命権者	富山県教育委員会
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
富山県における障害者雇用に関する課題	<p>富山県教育委員会においては、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、障害者雇用率の算定基礎となる職員数に関する通知の解釈に関して厚生労働省との間に齟齬があり、結果として法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、平成31年（令和元年）1月1日から平成32年（令和2）年12月31日を計画期間とする障害者採用計画を作成し、法定雇用率の達成を目標とし、同計画に沿って、積極的な採用活動に努めているところである。</p> <p>また、法定雇用率は令和3年4月までに0.1%の引き上げが行われるが、当該引上げ後も引き続き法定雇用率の達成を目標として採用に努めるとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、以下の視点に基づいて、更なる体制整備や各種取組を進めることが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○今後の法定雇用率の引上げ等を踏まえ、計画的な採用に努めるなど、引き続き、障害者の積極的な雇用に継続的に取り組み、法定雇用率を達成していくことが必要 ○障害者である職員が、その能力を有効に発揮し、職業生活において活躍することを推進するため、職場への着実な定着に向けて、不本意な離職を極力防止することが必要 ○職場への着実な定着を図るため、障害者である職員の職業生活における満足度を高めるよう、満足度を調査し、整理・分析のうえ、課題・原因に対処していくことが必要
目標	
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.50%</p> <p>（評価方法）毎年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>

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として教育委員会教育次長（事務）を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○知事部局において設置される「障害者雇用推進チーム」に参画し、情報共有を図るとともに、教育委員会の障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等について検討する。 ○令和2年12月までに、組織外の関係機関（富山県知事部局、厚生労働省障害者雇用対策課、富山労働局、県内の公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関）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。 ○各所属の人事担当者である所属長代理を「障害者支援推進員」とし、各所属における障害者である職員への支援担当者と位置付ける。障害者支援推進員は、所属長と協議をしながら、所属全体で障害者である職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。 ○障害者である職員が相談しやすい体制となるよう、職業生活に関する相談に応じる障害者職業生活相談員や、健康相談に応じる産業医、所属内での支援等に関する相談に応じる障害者支援推進員など、内容に応じた多様な相談先を確保する。 ○相談先については、庁内掲示板に掲載するとともに、各所属の障害者支援推進員による個別周知を行うなど、障害者である職員への丁寧な周知を行う。
(2) 人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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、富山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。 ○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、厚生労働省障害者雇用対策課又は富山労働局が開催する「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。）。 ○新任職員研修等の場を活用して、職員に対して障害に関する理解促進や啓発、支援のための研修を実施する。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○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、職務整理表や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。

	○必要に応じて面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができていないかの点検及び検討を行う。
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>○基礎的環境整備として、多目的トイレ、スロープ、階段の手すりを設置しているほか、本庁舎、教育事務所及び、一部の教育機関及び一部の学校ではエレベーターを設置しているところであるが、障害者である職員からの要望を踏まえ、更なる環境整備を検討する。</p> <p>○障害者である職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○障害者である職員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>○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>○教員の障害者枠採用試験の実施や、障害者会計年度任用職員の募集・採用を行うなど、多様な任用形態の確保に向けた取組みを推進する。</p> <p>○教員の障害者枠採用試験における点字対応や面接試験における手話通訳者等の配置等を行うなど、障害特性に配慮した募集・採用を実施する。</p> <p>○知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めるとともに、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定の工夫に取り組む。</p> <p>○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>○障害者会計年度任用職員については、引き続き、本人の希望や事情に応じて、無理なく安定的に働けるような勤務日、勤務時間を設定するなど柔軟な対応に努める。</p> <p>○時間単位の年次有給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	○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の実施を検討する。
(5) その他の人事管理	<p>○職員の状況把握・体調配慮を行うため、必要な面談の実施時期等を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、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>○国等による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に基づく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>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の販売の場を提供する。</p> <p>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、知事部局において、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、物品等の競争入札参加資格の等級格付けにおける加点措置に含められていることから、適切な入札手続きを実施する。</p>