

報第 1 号

岐阜県教育委員会障がい者活躍推進計画の策定について

教育長に対する権限の委任等に関する規則第4条第1項の規定により、岐阜県教育委員会障がい者活躍推進計画を策定し、令和2年3月31日に次のとおり専決したので報告し、その承認を求める。

令和2年4月17日提出

岐阜県教育委員会

教育長

安福正寿

< 根拠法令 >

○教育長に対する権限の委任等に関する規則

第1条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号。以下「法」という。）第二十五条第一項の規定に基づき、教育委員会は、次に掲げる事項及び岐阜県教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に関する規則（平成二十九年岐阜県教育委員会規則第十五号。以下「委任等規則」という。）の規定により知事の補助機関である職員に委任し、又は補助執行させる事務を除き、その権限に属する教育事務を教育長に委任する。

一から十まで 略

十一 教育委員会規則その他教育委員会の定める規程の制定又は改廃に関すること。

十二から二十まで 略

2 略

第4条 教育長は、緊急の場合には、第一条第一項各号に規定する事務を専決することができる。

2 教育長は、前項の規定により処理したときは、次回の教育委員会にこれを報告し、その承認を求めなければならない。

# 岐阜県教育委員会障がい者活躍推進計画の策定について

## 1 策定の趣旨

令和元年6月、障害者雇用促進法が改正され、「国及び地方公共団体は、自ら率先して障がい者を雇用する」責務が明記されるとともに、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を策定することとされた。

本県では、「障害者基本法」、「岐阜県障害のある人もない人も共に生きる清流の国づくり条例」などに掲げる基本的理念に基づき、かつ、「岐阜県障がい者総合支援プラン」における「就労」に関する支援の施策の一部を具体化するものとして、策定するもの。

## 2 計画の内容

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を対象とし、計画期間における目標を障害者雇用率2.5%（令和3年度からの法定雇用率）とする。

また、推進体制の整備、職務の選定、環境整備等各種取組内容についても列記し、教育委員会全体として取り組むこととする。

## 3 施行日

令和2年4月1日

岐阜県教育委員会  
障がい者活躍推進計画

令和2年4月1日

岐阜県教育委員会

## — 目次 —

第 1	計画策定の趣旨 .....	1
第 2	計画の概要 .....	2
1	計画期間 .....	2
2	課題 .....	2
3	目標 .....	2
第 3	取組内容 .....	3
1	推進体制の整備 .....	3
2	職務の選定 .....	4
3	環境整備・サポート体制 .....	5
(1)	職場環境 .....	5
(2)	募集・採用 .....	6
(3)	働き方 .....	7
4	優先調達 .....	7

【別紙】 取組事項一覧

## 第1 計画策定の趣旨

岐阜県教育委員会（以下「教育委員会」という。）では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考を実施するとともに、障がいに対する理解を深め、働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

令和元年6月、この障害者雇用促進法が改正され、「国及び地方公共団体は、自ら率先して障がい者を雇用する」責務が明記されるとともに、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を策定することとされました。

本県では、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、「岐阜県障害のある人もない人も共に生きる清流の国づくり条例」（平成25年岐阜県条例第65号）などに掲げる基本的理念と「岐阜県障がい者総合支援プラン」に基づく具体的な施策に基づき、県民が一丸となって、障がいのある人もない人も分け隔てなく共に安心して暮らせる社会の実現を推進しております。

「岐阜県教育委員会障がい者活躍推進計画」は、これらの基本的理念に基づき、かつ、「岐阜県障がい者総合支援プラン」における「就労」に関する支援の施策の一部を具体化するものとして、策定するものです。

本計画に基づく取組を着実に推進することで、障がいのある職員はもとより、全ての職員が、働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

## 第2 計画の概要

### 1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を対象とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行うことができるものとします。

### 2 課題

計画期間の終期までに法定雇用率<sup>1</sup>の達成を目指すためには、障がいのある人と共に働くための理解と配慮、また勤務条件や作業環境の整備、加えて採用にあたる募集計画などが課題となっています。

### 3 目標

計画期間における目標を次のとおりとします。

<p><b>■ 目標 ■ 計画期間の最終年度における雇用率<sup>2</sup> 2.5%</b> (令和6年6月1日時点における雇用率)</p>
--

<参考> 令和元年6月1日時点における雇用率 1. 87%  
(同時点における法定雇用率 2. 40%)

1 地方公共団体が雇用すべき障がいのある職員の割合として雇用促進法等で定める率

2 障害者雇用促進法等に基づき、毎年、6月1日時点における障がいのある職員の割合を国に対して報告する率

## 第3 取組内容

### 1 推進体制の整備

#### 基本方針

- 計画に基づく取組を継続的かつ実効性の高いものとするため、障害者雇用推進者<sup>3</sup>を中心とした計画の推進のための体制を整備し、PDCAサイクルの確立に取り組みます。
- また、「障がい者雇用連絡会議<sup>4</sup>」や「障害者総括相談員<sup>5</sup>」など、既存の会議や相談体制の強化・充実を図ることで、障がいのある職員が安心して働き、活躍できる職場づくりを進めます。

#### 主な取組事項

##### ①「障がい者活躍推進チーム」の設置

障害者雇用推進者、教育委員会内の関係課長や県立学校などの代表、及び障がいのある職員で構成する「障がい者活躍推進チーム」を設置し、計画の実施状況のフォローアップ等を行います。

##### ②「障がい者雇用連絡会議」の強化

各種委員会等の人事担当課長を加え、障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境づくりに向けた連携を進めます。

##### ③「障害者総括相談員」の活用

県総合教育センター内に教育委員会全体の障がい者などに関する相談を行う専任職員を配置し、「障害者総括相談員」として県立学校などへの訪問相談を実施し、相談支援体制を充実させます。

##### ④担当職員による巡回訪問

県立学校など、障がいのある職員が働く所属へ担当職員が定期的に巡回訪問し、直接、本人や所属の職員からの相談を受け、職場環境の改善を図ってまいります。

- 
- 3 障がいのある職員の活躍の推進に関する取組の円滑な実施等の業務を担う者として障害者雇用促進法に基づき選任。教育委員会は副教育長
  - 4 知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長等で構成する会議
  - 5 障害者雇用促進法等に定める資格要件を満たした相談員。障がいのある職員本人や各所属の担当者から、直接、相談を受け、アドバイス等を行う。



## 2 職務の選定

### 基本方針

- 障がいのある職員の活躍を推進するため、職員一人ひとりの障がいの特性やスキル、また得意分野や希望などを職場と職員本人が十分に共有し、総合的な観点から職務の選定を図っていきます。

### 主な取組事項

#### ①面談等を通じた障がいの特性等の認識共有

期首面談など定期的な面談を通じ、障がいの特性やスキル、得意分野や希望など、職員本人と職場との間で認識を共有し、業務とのマッチングに繋がります。

#### ②「障害者総括相談員」の活用

障害者総括相談員が、必要に応じて、業務に関する作業手順書の作成・活用等に関する助言を行います。

#### ③業務の創出に向けた調査の実施

障がいのある職員に適した業務の掘り起こしや複数作業の組み合わせによる新規業務の創出のため、教育委員会事務局及び県立学校などに調査を行います。

### 3 環境整備・サポート体制

#### (1) 職場環境

##### 基本方針

- 障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境を整えるため、障がいの特性に配慮した施設の整備や就労支援機器の導入に取り組めます。
- また、職場で共に働く一人ひとりの職員が、障がいへの理解を深め、職場内での協力体制を整えるため、研修会の実施や多様な相談先との連携を進めます。

##### 主な取組事項

###### ①障がいに関する理解促進、啓発のための研修

研修会の実施を通じ、障がい特性の理解やサポートに係る職員の理解促進等に繋がります。

###### ②多様な相談先との連携

産業医やメンタルヘルス相談員のほか、地域の就労支援機関や労働局、公共職業安定所などの外部の多様な相談先との連携を図り、様々な相談に対応できる体制を構築します。

###### ③障がいに配慮した施設

安心して利用できる施設の整備に取り組めます。

## (2) 募集・採用

### 基本方針

- 厚生労働省が定める「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」等を踏まえ、障がいの特性に応じた募集・採用に取り組みます。
- また、「特別支援学校就労支援オフィス」では、民間企業等への就労を目指す特別支援学校の卒業生等を対象とした募集・採用を行い、就労に必要な能力等の養成を図ります。
- なお、職員の募集・採用に当たり、次の取扱いは行いません。
  - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
  - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
  - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - ・ 「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こと。
  - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入を実施すること。

### 主な取組事項

#### ①採用試験の広報

地元大学、県立学校等に、障がい者を対象とした教職員採用試験を案内するなど、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応します。

#### ②採用試験時の対応

点字、音声読み上げソフト使用や手話通訳による出題に係る支援、口述試験時の就労支援機関等職員の同席を可能とするなど合理的配慮の提供に取り組みます。

### (3) 働き方

#### 基本方針

- 障がいのある職員が、障がいの特性に応じて、無理なく、安心して働くことができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点を踏まえて、取組を進めます。

#### 主な取組事項

##### ①障がいの特性等を踏まえた人事配置

定期的な面談を通じ、障がいの特性や能力、希望等を把握したうえで、適切な配置となるよう努めます。

##### ②各種休暇の取得促進

治療と仕事の両立に向け、障がいの程度や状況に応じた休暇が安心して取得できるよう、職場全体で各種休暇の取得を促進します。

## 4 優先調達

#### 基本方針

- 「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」の趣旨を踏まえた障害者就労支援施設への発注等を通じ、民間における障がい者の活躍の促進にも努めます。

#### 主な取組事項

##### ①障害者優先調達推進方針に基づく調達

「岐阜県障害者優先調達推進方針」や「ハート購入制度<sup>6</sup>」に基づく取組を進めるとともに、中長期的な観点から調達内容の充実に資する取組を進めます。

##### ②障がい者雇用に取り組む事業者の評価

プロポーザル方式などを用いた発注事業の評価において、障がい者雇用に取り組む事業者への加点を推奨します。

6 障害者就労施設等からの物品・役務の調達の推進を目的とする県独自の調達制度（随意契約によるもの）

【別紙】取組事項一覧

1 推進体制の整備			
	新規／継続	項目	取組事項
	新規	(1) 障害者雇用推進者	障害者雇用推進者（副教育長）のもと、岐阜県教育委員会障がい者活躍推進計画（以下「計画」という。）に基づく取組を着実に進めます。
	新規	(2) 「障がい者活躍推進チーム」の設置	障害者雇用推進者、教育委員会の関係課長、県立学校などの代表及び障がいのある職員で構成する「障がい者活躍推進チーム」を設置し、計画の実施状況のフォローアップ等を行います。
	新規	(3) 「障がい者雇用連絡会議」の強化	既存の委員（知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長）に、新たに、各種委員会等の人事担当課長を加え、障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境づくりに向けた連携を進めます。
	新規	(4) 「障害者総括相談員」の活用	教育委員会事務局や県立学校など、訪問相談を実施し、相談支援体制を充実させます。
	継続	(5) 担当職員による巡回訪問	障がい者が働く所属へ教育委員会の担当職員が巡回訪問し、直接、本人や所属職員から相談等を聞き取り、職場改善を図ってまいります。
2 職務の選定			
	新規／継続	項目	取組事項
	継続	(1) 面談等を通じた障がいの特性等の認識共有	期首面談など定期的な面談を通じ、障がいの特性やスキル、得意分野や希望など、職員本人と職場との間で認識を共有し、業務とのマッチングに繋がります。
	新規	(2) 「障害者総括相談員」の活用	障害者総括相談員が、必要に応じて、業務に関する作業手順書の作成・活用等に関する助言を行います。
	継続	(3) 業務の創出に向けた調査の実施	障がいのある職員に適した業務の掘り起こしや複数作業の組み合わせによる新規業務の創出のため、教育委員会事務局や県立学校などに調査を行います。
3 環境整備・サポート体制			
	新規／継続	項目	取組事項
(1) 職場環境	継続	(1) 障がいに関する理解促進、啓発のための研修	研修会の実施を通じ、障がいの特性の理解やサポートに係る職員の理解促進等に繋がります。
	継続	(2) 障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用	「障がい者雇用に関するQ&A」や「障がいのある方への配慮マニュアル」を活用し、障がいの特性を理解したうえで適切な配慮の実施等に繋がります。
	継続	(3) セミナー、講習会、「精神障害者しごとサポーター養成講座」等への参加支援	各所属の人事担当者や障害者総括相談員及び障害者職業生活相談員 <sup>※</sup> に対して、外部セミナー等の研修会への参加を促します。
	新規	(4) 定期的な面談等を通じた必要な配慮の把握と継続的に必要な措置の実施	期首面談などの定期的な面談を通じ、本人の障がいの特性に応じた配慮を把握し、個別具体的な措置を講じていきます。
	新規	(5) 所属等の人事担当者による相談	障がいのある職員の一番身近な支援担当者として、各所属又は教育委員会事務局担当職員が、必要に応じて面談等を行うとともに、解決に向けて、障害者総括相談員と連携を図ります。
	継続	(6) 多様な相談先との連携	健康管理医やメンタルヘルス相談員のほか、地域の就労支援機関や労働局、公共職業安定所などの外部の多様な相談先との連携を図り、様々な相談に対応できる体制を構築します。
	新規	(7) 障がいに配慮した施設の整備等	安心して利用できる施設の整備に取り組みます。

	新規	(8)	障がいの特性に応じた就労支援機器（筆談支援機器等）の導入	障がいの特性に応じ、業務の遂行に必要な機器の調達を検討します。
(2) 募集・採用	継続	(1)	採用試験の周知	地元大学、県立学校に、障がい者を対象とした職員採用試験を案内するなど、障がいのある人が必要な情報を得られるよう対応します。
	継続	(2)	募集案内時の対応	募集案内の県HP掲載に当たっては、ウェブアクセシビリティを確保するとともに、ハローワーク等を通じた募集を行うなど、障がい者が必要な情報を得られやすい募集に取り組みます。
	継続	(3)	採用試験時の対応	点字、音声読み上げソフトの使用や手話通訳員を配置しての出題、口述試験時の就労支援機関等職員の同席を可能とするなどの合理的配慮の提供に取り組みます。
	継続	(4)	【再掲】 障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用	「障がい者雇用に関するQ&A」や「障がいのある方への配慮マニュアル」の活用し、障がい特性を理解したうえでの適切な配慮の実施等に繋がります。 【再掲：(1) 職場環境(4)「障がいに関する理解促進等に関するマニュアルの活用」】
	新規	(5)	「就労支援オフィス」における取組	民間企業等への就労を希望する特別支援学校の卒業生等を対象とした障がいのある方に対する就労の場を確保するとともに、就労に必要な能力等の養成支援に取り組みます。
(3) 働き方	継続	(1)	障がいの特性等を踏まえた人事配置	定期的な面談を通じ、障がいの特性や能力、希望等を把握したうえで、適切な配置となるよう努めます。
	継続	(2)	各種休暇の取得促進	治療と仕事の両立に向け、障がいの程度や状況に応じた休暇が安心して取得できるよう、職場全体で各種休暇の取得を促進します。
	新規	(3)	定着状況等の分析等	働きやすい職場環境の整備に関する更なる取組を検討するため、障がいのある職員の定着状況等に関するデータを収集し、整理・分析に取り組みます。

<b>4</b>	<b>優先調達</b>
----------	-------------

新規／継続	項目	取組事項
継続	(1) 障害者優先調達推進方針に基づく調達	毎年度策定する「岐阜県障害者優先調達推進方針」に基づく取組を進めるとともに、中長期的な観点から調達内容の充実に資する取組を進めます。
継続	(2) 「ハート購入制度」に基づく調達	県独自の「ハート購入制度」を活用した調達について、中長期的な観点から調達内容の充実に資する取組を進めます。
継続	(3) 障がい者雇用に取り組む企業への公共調達における評価点の加点	県が発注する事業に関して「プロポーザル方式」や「総合評価方式」を採用する場合、障がい者雇用に取り組む事業者に対して評価点の加点を推奨するなど、障がい者雇用の促進に資する取組を進めます。