

■ 「岐阜県教育委員会障がい者活躍推進計画」に基づく令和4年度の実績等

【計画目標】 計画期間の最終年度における障がい者雇用率 2.70%（令和6年6月1日時点における雇用率）

【現 状】 令和4年度の障がい者雇用率（教育委員会）2.54%（令和4年6月1日時点における雇用率）

1		推進体制の整備			
	項目	取組事項	令和4年度 実績	令和5年度 取組方針	
(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。	・障害者雇用推進者のもと「障がい者活躍推進チーム会議」において計画の実施状況のフォローアップ等を行いました。	障害者雇用推進者のもと、引き続き、計画に基づく取組を着実に進めるとともに、「障がい者活躍推進チーム」による計画の実施状況に係るフォローアップを実施します。	
(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。	・また、障がい者活躍推進チーム会議の事前会議として、障がいのある職員から直接、計画の実施状況についてヒアリングを行いました。		
(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。	障がい者雇用連絡会議（担当者会議）において、合同研修会の開催内容を議論するとともに、障害者雇用促進法の改正等について、情報共有を行いました。	引き続き、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図ります。	
(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。	<p>【電話・メール等による相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・電話やメールにより、障がいのある職員や障がいのある職員を雇用している所属の担当者からの相談に対応しました。</li> </ul> <p>【訪問相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・電話やメール等で相談のあった県立学校等へ相談後のフォローアップのため、現地を訪問して面談等を行いました。</li> <li>・近隣の県立学校への巡回相談を行い、働きぶりを確認したり、悩みがないか聞き取りを実施しました。</li> </ul> <p>【相談件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の運営にかかる相談 10件</li> <li>・様々な悩みなどの相談 23件</li> </ul> <p>【障害者総括相談員のPR】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・広く活用していただけるよう通知（以下「活用通知」という。）を发出。（R4.4）</li> <li>・障がい者雇用に関する通知を发出する機会に、活用通知を添付しPRしました。</li> </ul>	<p>【各種相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、各種相談の支援体制の充実を進めます。</li> </ul> <p>【障害者職業生活相談員との連携】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がいのある職員を5人以上雇用している所属には「障害者職業生活相談員」を設置しています。これらの相談員が、より「障害者総括相談員」に相談しやすい体制となるよう、連携を密にし、情報共有を図ります。</li> </ul> <p>【就労支援オフィス支援員との連携】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各地域に点在する特別支援学校の就労支援オフィスに常駐する支援員との連携を密にし、情報共有を図ります。</li> </ul>	
(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。	新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、令和4年度における教育委員会の担当職員による巡回訪問は中止しました。	引き続き、障がいのある職員が勤務している職場を訪問し、勤務状況や要望などの聞き取りを行います。	

2		職務の選定			
	項目	取組事項	令和4年度 実績	令和5年度 取組方針	
(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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある職員を対象としたアンケートにおいて「現在の仕事内容の満足度」に対して「満足している」「どちらかと言えば満足している」との回答は96.6%となっています。</li> <li>階層別研修「新任課長級研修」において、面談等を通じた障がい特性等の認識共有の重要性について周知しました。</li> </ul> <p>【令和4年度新規取組について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>合同研修会で「配慮希望事項等共有シート」の活用事例を紹介しました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、階層別研修「新任課長級研修」において面談等を通じた障がい特性等の認識共有の重要性について周知します。</li> <li>「配慮希望事項等共有シート」の周知を図るとともに、実際の活用に応じた意見等を収集し、内容の改善に取り組みます。</li> </ul>	
(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。	障害者総括相談員が、業務に関する作業手順や業務支援の方法など、障がいの特性に応じた助言を行いました。	作業手順書の作成・活用を含め、引き続き、障がい特性に応じた業務の遂行方法全般に関する助言を行います。 また、多くの人が相談しやすい環境となるよう、障害者総括相談員のPRも含めて、より多くの所属へ巡回相談を行います。	
(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、教育委員会事務局や県立学校などに調査を行います。	障がいのある職員を雇用している全所属に対して、どのような業務や配慮を行っているか調査し、情報共有しました。(R4.12)	引き続き、当該照会を通じた業務の掘り起こしを進めるとともに、これらの業務を組合せることなどにより、新たな業務の創出を図ります。	
3		環境整備・サポート体制			
	項目	取組事項	令和4年度 実績	令和5年度 取組方針	
(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。	新型コロナウイルス感染防止を考慮し、動画配信形式を活用した「障がい者雇用合同研修会」を実施しました。(R5.1.30~2.28) [視聴通知先：約90所属 / アンケート回答：151]	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、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。</li> </ul> <p>【令和5年度新規取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各所属等で実施する合理的配慮取扱事例を共有し、職場環境の改善に努めます。</li> </ul>	
(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。	障がいの状況や程度、希望する具体的な配慮事項に関する情報を見える化した「配慮希望事項等共有シート」を作成し、「障がい者雇用に関するQ&A」(教育総務課)に追加しました。	各マニュアルの内容を適宜更新し、各所属における適切な配慮の実施等に繋がります。	

(1) 職場環境	(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※に対して、外部セミナー等の研修会への参加を促します。	・新たに4名の職員が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を修了し、そのうち3名が相談員として選任されました。	職場における相談支援体制の充実を図るため、引き続き「障害者職業生活相談員資格認定講習」の修了者の増員を目指します。
	(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。	・各所属における面談の実施を通じ、障がいの特性に応じた配慮の把握と個別具体的な措置を進めており、障害のある職員を対象としたアンケートにおいて「障がいに対する職場の十分な理解、適切な配慮」に対して「ある」「どちらかと言えばある」との回答が全体の96.6%となっています。 ・合同研修会で「配慮希望事項等共有シート」の活用事例を紹介しました。	・引き続き、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。 ・「配慮希望事項等共有シート」の周知を図るとともに、定期的な面談等での活用を通じた意見等を収集し、内容の改善に取り組みます。(再掲:「2 職務の選定」-「(1)面談等を通じた障がいの特性等の認識共有」)
	(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。	・期首面談等の定期面談の他、人事担当者が定期又は不定期に面談を行い、障がいのある職員の体調や業務進捗などを把握する取組みが各所属で実施されています。 ・また、人事担当者が直接、障害者総括相談員に相談を行うなど、連携が進んでいます。	各所属等の人事担当者による相談の重要性について理解を深めるとともに、継続的な相談案件については障害者総括相談員がサポートすることで、一層の連携を図ります。
	(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。	地域の就労支援機関や労働局、国及び県立のハローワークとの連携を図り、障がいのある職員本人の支援や相談に加え、採用手続や合理的配慮の提供方法など、障がいのある職員が安心して働くことのできる環境づくり全般に関して連携を進めました。	必要に応じて、障害者職業生活相談員や障害者総括相談員が各所属の実情に応じた相談先を提案・紹介するなどし、所属単位での連携の構築を後押しします。
	(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。	・新県庁舎では、ユニバーサルトイレを各階に1カ所以上設置したほか、障がいのある職員の声を聞きながら、柔軟な運用を行っています。 ・その他の県有施設においては、「岐阜県公共施設等総合管理基本方針」及びこれを受けた「岐阜県県有建物長寿命化計画」に基づき、バリアフリートイレの改修や和式トイレの洋式化等を進めました。	・施設の整備に取り組むとともに、引き続き、休憩スペースの確保など、職場単位で取り組むことのできる環境の整備を進めます。
	(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。	合同研修会において、障がいの特性に応じ、業務の遂行に必要な機器の導入に係る対応について周知しました。	・障がいの特性に応じたニーズを把握しながら、就労支援機器の導入について、必要に応じて、関係所属との調整を進めます。

(2) 募集・採用	(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。	地元大学及び県立学校にメール又は郵送で採用試験案内を送付しました。	引き続き、地元大学及び県立学校への周知に努めます。
	(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。	障がい者を対象とした会計年度任用職員の募集に当たっては、HP掲載時におけるウェブアクセシビリティの確保はもちろん、募集所属におけるハローワークへの求人手続を必須とし、必要な情報を障がい者が得られやすい募集としました。	障がい者が必要な情報を得られやすい募集に取り組むとともに、採用申込における不安感を可能な限り取り除くことができるよう、ハローワークと連携した募集に取り組めます。
	(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めます。	「取組事項」に掲げる合理的配慮の提供に取り組めました。	引き続き、受験者の配慮事項を確認の上、採用試験の対応における取組を実施します。
	(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」を活用し、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(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」(教育総務課)を活用し、障がい特性の理解と適切な配慮の実施に繋がりました。	募集・採用面における適切な配慮の実施を確保するため、引き続き、マニュアルを活用するとともに、必要に応じて、所属ごとの個別相談に対応することで、適切な募集・採用手続のノウハウを広めます。
	(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めます。	・「就労支援オフィス」の所管課を特別支援教育課から教育総務課に移管しました。 ・障がいのある卒業生等27名をスタッフとして雇用。(R5.3) ・11名の支援員を配置し、就労支援を行っています。	引き続き、就労の場の提供と就労に必要な能力等の養成支援に取り組めます。
(3) 働き方	(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。	各所属における面談を通じ、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るとともに、各所属においては、障がい特性に応じた分掌事務の見直しを行うなど、その特性等を踏まえた人事配置に取り組んでいます。	引き続き、障がいの特性等を踏まえた人事配置に取り組めます。
	(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。	・障がいのある職員が定期的な通院を必要とする場合、職場がその通院時期や回数などの情報を共有することで、職員が安心して休暇を取得できるよう取り組んでいます。  【令和4年度新規取組について】 ・合同研修会において、会計年度任用職員の休暇制度について周知しました。	引き続き、職場全体で各種休暇の取得を促進します。

	(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。	・R3.6.1時点の職員のうち、R4.6.1時点までに離職した会計年度任用職員は32名でした。 ・6月以上勤務した職員のうち、任期満了以外（病気、転職等）の理由により離職した者は9名でした。	・離職理由を確認した上で、継続して働くことのできる職場環境の整備を引き続き進めます。  【令和5年度新規取組み】 ・定着に関する目標を設定します。
4	優先調達			
	項目	取組事項	令和4年度 実績	令和5年度 取組方針
	(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。	R3年度の調達実績（75,556千円）を踏まえ、R4は78,300千円（前年度比▲4,500千円）を調達目標として取組を進めています。（R4実績はR5.8項に別途公表）	R4実績を踏まえ、引き続き、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) 「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。	障害者雇用努力企業、在宅就業支援団体及び特例子会社を対象とするR4年度の発注見通し金額を13,120千円（前年度比▲2,874千円）と設定し、取組を進めています。（R4実績はR5.8項に別途公表）	R4実績を踏まえ、引き続き、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。
	(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。	プロポーザル方式による事業発注に当たり、「障がい者雇用」を「社会的課題」として取り組んでいる事業者への加点を推奨し、多くの事業において評価項目として採用されています。	民間における障がい者の活躍を促進するため、引き続き、各所属に、プロポーザル方式による事業発注において、障がい者雇用に取り組む事業者への加点を推奨します。