

第2期 鳥取県教育委員会障がい者活躍推進計画

令和7年2月13日  
鳥取県教育委員会

機関名	鳥取県教育委員会
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間） （計画期間であっても必要に応じて見直しを行う）
鳥取県教育委員会における障がい者雇用に関する課題	令和2年度以降、会計年度任用職員の雇用拡大等により法定雇用率を達成しているが、令和8年度までに法定雇用率の引上げ等が行われることなどから、更なる障がい者の雇用の場の拡大が急務である。併せて、障がいのある職員の活躍のために、支援体制の整備や合理的配慮等の職場環境の向上等、更なる取組が必要である。
目標	
① 採用に関する目標	【障がい者雇用率】 各年6月1日時点の法定雇用率 （参考）令和6年6月1日時点の雇用率：2.84%（法定雇用率2.7%）
② 定着に関する目標	定着率 100.0% ※定着率は当該年度中に採用した職員のうち、当該年度末まで在籍していた職員の実人数の割合 ※本人都合による転職等は除く。 （参考）令和5年度 100.0%
③ 職場の満足度に関する目標	職場に不満足な職員の割合 20%以下 （評価方法）障がいのある職員に対してアンケート調査を実施
取組内容	
1 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障がい者雇用推進者として教育総務課長を選任する（令和元年9月5日に選任済）。 ○障がい者雇用推進者を中心として、各人事担当者及び各職場の担当者により、障がい者雇用推進チームを設置し、障がい者の活躍を推進する。また、必要に応じて障がいのある職員の参画を求める。 ○組織外の関係機関（鳥取労働局、障害者就業・生活支援センター等）と連携体制を構築する。
(2) 人材面	○教育総務課及び教育人材開発課の職員の中から障がい者職業生活相談員を選任し、障がいのある職員や職場で支援にあたる職員が相談できる窓口を設置する。 ○障がい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、鳥取労働局が開催する障がい者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○職場の上司、同僚職員を対象に障がい特性への理解を深める研修会を受講させる。 ○県立学校等の業務支援員等を対象とした研修会の実施、支援に関するマニュアルの作成等により支援員としての能力向上につなげる。
2 障がい者の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がいのある職員や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、個別に業務の分担等を行う。

3 障がい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>○障がいのある職員の要望を踏まえ、事務局及び県立学校における障がい者差別解消推進に関する教職員対応要領に則して、ハード面及びソフト面の両面で環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がいのある職員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、障がいのある職員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する。</p>
(2)募集・採用	<p>○教員採用候補者選考試験等において、障がい者特別枠を設け積極的な採用を行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した選考の実施に努める。</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"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>○早期の職場適応を支援するため、県立学校等の業務補助職員等のほか必要な職員について、採用前職場研修を実施する。</p> <p>○フルタイム就業の経験がない者について、フルタイム勤務となる正式採用前に、短時間の勤務から開始する「ならし勤務」を可能とする。</p>
(3)働き方	<p>○障がいの特性から生じる疲労の回復を図るため、1日につき1時間以内の小休止行為の弾力的運用を行う。</p> <p>○年次有給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	<p>○県立学校等の業務補助職員等について、本人の希望及び能力に応じて事務補助職へのステップアップの仕組みを整備する。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行うとともに、勤務に対するモチベーションの向上及び今後のキャリア形成に役立てるため、適正な人事評価を行う。また、本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、適切な支援や配慮を講じる。</p> <p>○障がいのある職員からの要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等に努める。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい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>
4 その他	
	<p>○国等による障がい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がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p>