

静岡県教育委員会障害者活躍推進計画 《第2期》

令和7年4月

静岡県教育委員会

対象職員の範囲	静岡県教育委員会事務局、県立学校及び学校以外の教育機関に勤務する職員並びに市町立学校に勤務する県費負担教職員
障害者の範囲	障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号の障害者 ・身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。） ・心身の機能の障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者

1 障害者雇用に関する課題

- ・静岡県教育委員会では、障害のある人を対象とした教職員採用試験の実施や障害のある教職員が働きやすい環境づくりに取り組み、障害者の積極的な雇用に努めてきました。
- ・しかし、令和6年6月1日時点の障害者雇用率は2.32%で、法定雇用率2.7%を下回る状況となっており、法定雇用率の達成に向けて、障害のある教職員の職務の選定や創出を一層進める必要があります。
- ・また、職場や仕事に対してギャップを感じることなく長く定着し活躍するためには、必要な施設等の整備に加え、定期的な面談の実施による状況の把握や各種研修の実施などにより、障害のある教職員を含む全ての教職員にとって働きやすい職場環境の実現に向けた取組を進めることが必要であると考えています。

区分	R4.6.1時点	R5.6.1時点	R6.6.1時点
障害者雇用率	1.83%	2.06%	2.32%
教育職員	1.18%	1.22%	1.28%
事務職員	8.03%	9.70%	11.82%

2 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

3 目標

（1）採用に関する目標

○計画期間内に法定雇用率以上の雇用を確保します。

目標値：法定雇用率以上（令和7年度現在の法定雇用率2.7% 令和8年7月から2.9%）（参考）令和6年6月1日時点の雇用率2.32%

（2）定着に関する目標

○不本意な離職者を極力生じさせないよう努めます。

目標値：採用後1年以内の不本意な理由による離職者0人

（3）満足度合に関する目標

○仕事や職場に対する満足度の向上を図ります。

目標値：毎年、前年の数値を上回る

4 取組内容

(1) 障害のある教職員の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者雇用推進者として教育部長を選任します。

障害者雇用推進者の教育部長、人事主管課の課長等を構成員とする障害者雇用推進会議を置き、本計画の実施状況の把握・点検を行います。

教育総務課長を長とする、教育総務課担当及び学校3課担当による障害者雇用推進プロジェクトチームを置きます。

体制	構成
障害者雇用推進者	教育部長
障害者雇用推進会議 構成員	教育監 教育部理事(政策管理担当) 教育部参事(学校教育担当) 教育総務課長 教育DX推進課長 教育施設課長 義務教育課長・人事監 高校教育課長・人事監 特別支援教育課長・人事監
障害者雇用推進 プロジェクトチーム	教育総務課長 教育総務課担当 学校3課担当

障害のある教職員の職業生活全般をサポートするため、事業所単位ごとに障害者職業生活相談員を配置し、日常的な相談や指導、支援を行います。

事業所単位	配置所属
事務局(本庁)	教育総務課
各現地機関・各県立学校	各所属
小中学校(静東管内)	静東教育事務所
小中学校(静西管内)	静西教育事務所

障害者雇用の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、静岡労働局、公共職業安定所、その他障害者が利用している支援機関)と連携し、障害者雇用率達成に向けた取組内容及び障害者の支援状況を共有する。

イ 人材面

障害者職業生活相談員（選任予定の者を含む。）については、厚生労働省が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習を計画的に受講させ、相談員としての資質向上に努めます。

障害のある教職員と身近に接する同僚や上司を対象に、「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」や「公務部門における障害者雇用マニュアル」を周知するほか、静岡労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（e-ラーニングを含む。）」の受講勸奨を実施し、障害に応じて適切に対応する知識の習得など障害に関する理解を深め、合理的配慮に努めます。

（２）障害のある教職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害のある教職員が活躍できる職務の選定及び創出について、随時検討し、これまでの業務範囲に限らず、広く職務の検討を行い柔軟に対応する。また、各個人の就労の状況を適切に把握し、多様な業務を経験できるような配置についても検討する。【教育総務課・人事主管課】

新規採用（任用）や人事異動のあったとき又は定期的に、面談、上司等の職場の同僚から聞き取りを行う等、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う。【各所属】

（３）障害のある教職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

障害のある教職員の希望に応じて、周囲の教職員に個々の障害の特性を周知し、障害のある教職員が安心して働くことができるよう努める。【各所属】

「障害者職業生活相談員」への相談体制の周知に努め、障害のある教職員が安心して働くことができる体制を確立する。【各所属】

個々の障害の特性に応じて、施設の環境整備や就労支援機器の購入を検討する。【各所属】

個々の障害の特性に応じて、作業マニュアルの作成や、作業手順の簡素化や見直しを行う。【各所属】

管理職は、障害のある教職員と定期的な面談や声掛けを行い、必要な配慮や体調を把握し、継続的に必要な措置を講じる。【各所属】

管理職は、必要に応じて、障害者就労支援機関等と連携し支援体制を整える。【各所属】

上記の措置等を講じるに当たっては、障害のある教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。【各所属】

各所属において「教職員向け行動マニュアル」を活用し、障害に関する理解を深め、障害のある教職員が安心して働くことができる環境を整備する。【各所属】

市町教育委員会が管理する小学校、中学校又は義務教育学校に勤務する障害のある県費負担教職員について、市町教育委員会との連携を密にして、個々の障害の特性に合わせた合理的配慮が実施できるよう支援する。【義務教育課・教育事務所】

イ 募集・採用

大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や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。【各所属】

教員採用試験の障害者特別選考について一層の周知に努め、応募者を増やすための広報に積極的に取り組む。【教育総務課・人事主管課】

各種採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、必要な合理的配慮を行う。【人事主管課】

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。【人事主管課】

- ・ 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け入れを実施する

会計年度任用職員の選考に当たり、必要に応じて、職場見学、職場体験期間を設けるなど、障害者と業務の適切なマッチングを行う。【各所属】

ウ 働き方

在宅勤務や時差勤務の活用、本人の希望に応じた短時間労働による就業を可能な範囲で促進する。【各所属】

時間単位の年次休暇や特別休暇などの各種休暇・休業制度の利用を促進する。【各所属】

エ キャリア形成

研修の実施に当たり、受講を希望する教職員の個々の障害の特性にあった情報保障を提供するなど、受講しやすい環境づくりに努める。【各所属】

人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等も踏まえ、人事評価制度の留意事項等に基づき、適切に対応する。【各所属】

会計年度任用職員や臨時的任用職員などの期間雇用の職員は、人事評価を実施する過程で、本人の中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、その内容や各職種で求められる技能等を踏まえた職務選定に努める。【各所属】

オ 人事管理

障害のある教職員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が可能となるよう合理的配慮を行う。【各所属】

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。【各所属】

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。【各所属】

（４）その他

「静岡県障害者就労施設等からの物品等の調達に関する調達方針」に基づき、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。
【各所属】