



神奈川県
教育委員会

第2期 神奈川県教育委員会 障害者活躍推進計画 (素案)

令和7年 月策定

目次

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	策定主体	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
II	教育委員会における障害者雇用等の状況	3
1	障害者採用選考の実施等	3
2	障害者雇用率の状況	4
3	職場定着の状況	4
4	現状を踏まえた課題	5
III	障害者の活躍推進に向けた取組	9
	施策体系	9
1	推進体制の整備	11
2	職務の選定・マッチング等	13
3	職場環境の整備	14
4	職員の採用・育成等	15
5	優先調達等	18
IV	計画の目標	19

本計画における「障害」の表記について

これまで、一部を除き、原則として平仮名で「障がい」と表記してきましたが、本計画が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき作成が義務付けられた計画であること、また、本県が制定した「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例」や、同条例に基づく「基本計画」が漢字表記に統一されたことから、固有名詞が平仮名表記となっている場合を除き、本計画では、常用漢字を用いた「障害」表記としています。

これは、障害のある職員や、学識経験者・障害者団体関係者の意見も踏まえた整理ですが、障害当事者の中には「障害」という漢字表記に対して、差別的な感情に結び付くなどとして否定的な意見をお持ちの方もいらっしゃるなど、様々なご意見があることにも十分配慮して取組を進めてまいります。

I 策定にあたって

1 策定趣旨

- 本県では、昭和 55 年度から身体障害者を対象とする採用選考を実施するなど、障害者雇用に積極的に取り組んできました。また、障害者基本法に基づき、平成 16 年に「かながわ障害者計画」を策定し、障害者に関する福祉、保健・医療、雇用、教育など様々な分野の施策を総合的かつ計画的に推進するとともに、同計画及び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、「障がいのある人を対象とした職員採用選考」を実施し、働きやすい職場環境を整備するなど、障害者雇用に積極的に取り組んできました。
- そうした中、令和元年の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、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」を作成することとされました。
- また、令和 4 年の同法の改正により、事業主の責務として、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されました。
- 障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、全ての障害のある職員が活躍できるよう、教育委員会全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。
- そこで、前計画同様、「障害者の権利に関する条例」起草時に取り入れられた「私たちのことを、私たち抜きに決めないで (Nothing About us without us)」との考え方や、「障がい者の社会参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除する」ことを掲げた「ともに生きる社会かながわ憲章」を踏まえるとともに、令和 5 年 4 月 1 日に施行された「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例～ともに生きる社会を目指して～」で掲げる「障害者に関わる誰もが障害者一人一人の立場に立ち、その望みと願いを尊重」という理念のもと、障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるような取組を、より一層、推進していくため、このたび、「第 2 期 神奈川県教育委員会障害者活躍推進計画」を策定しました。

2 策定主体

- 教育委員会が策定しますが、知事部局、警察本部など他の任命権者とは、互いに連携して対応していきます。

3 計画期間

- 令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を確認・検証し、必要に応じて計画を改定します。

4 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、県のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

Ⅱ 教育委員会における障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施等

- 昭和 54 年 12 月、身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、昭和 55 年度から身体障害者を対象とする行政事務職員の採用を開始しました。
- 平成 21 年 4 月から、身体障害者を対象とする小中学校事務職員の採用を開始しました。
- 平成 22 年 4 月から、身体障害者を対象とする教員の採用を開始しました。
- 平成 30 年度からは、行政事務職員及び小中学校事務職員について、知的障害者及び精神障害者も受験可能とするよう選考対象を拡大しました。
- 令和元年 6 月から、障害者を対象とする学校技能員の採用を開始しました。
- 令和元年度実施の採用選考から、教員について、知的障害者及び精神障害者に対象を拡大しました。また、高等学校の実習助手、特別支援学校の寄宿舎指導員、図書館等の司書の障害者採用選考を開始しました。
- 採用選考時には、申し出に応じて合理的配慮を提供するとともに、合格者の採用前面談では、オンラインも活用し、精神障害のある方には医師同席のもとで実施するなど、一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえた業務のマッチングに努めてきました。
- また、令和 2 年 7 月に設置した「神奈川県教育委員会サポートオフィス（以下「サポートオフィス」という。）」¹では、障害のある職員に適した業務の掘り起こし等を実施し、従来の集約型拠点に加え、県立学校及び教育委員会所管の行政機関への職員配置を拡大するなど、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

¹ 障害のある方を非常勤職員（会計年度任用職員）として雇用し、以下の 2 つの形態で勤務

- 「チャレンジ雇用」：民間企業等への一般就労に繋げる取組で、各所属からの依頼を受けて、文書の印刷・封入、紙資料の電子化、パソコンへの入力等を実施
- 「働きやすさと定着を意識した雇用」：一般就労として、勤務時間や通勤緩和等に配慮した柔軟かつ多様な勤務形態を設定し、県立学校及び教育委員会所管の行政機関に勤務し、職員の業務補助を実施

2 障害者雇用率の状況

- 障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。

[令和6年9月1日現在の雇用率]²

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率
教育委員会	2.7%	24,747.0人	687.0人	2.78%

3 職場定着の状況

- 障害者の活躍を推進するためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

[教育委員会における障害のある職員の職場定着の状況]

本計画における職場定着に関する目標	現状
職場環境を理由とする不本意な離職を生じさせない	0人 (令和5年6月1日から令和6年5月31日まで)

職種	(参考) 採用1年後の定着率 ³	(参考) 平均勤続年数 ⁴
教員	100%	7年11月
行政事務職員	92.4%	9年4月
小中学校事務職員	84.6%	6年6月
司書	100%	2年2月
学校技能員	93.0%	3年8月
実習助手	100%	3年1月

² 労働省告示等に基づき算定

令和6年6月1日時点では、2.64%で法定雇用率を下回ったが、その後の積極的な採用等により、法定雇用率を達成

³ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」採用者（令和元年度から令和5年度採用）

⁴ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」採用者（令和6年6月1日現在在職者）

4 現状を踏まえた課題

- 障害当事者の目線に立った、働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象としたアンケート⁵を、令和2年度から毎年実施しています。
- こうしたアンケート結果や、前計画での取組状況を踏まえ、今後の課題を整理し、本計画における取組に繋げて行きます。

(1) 推進体制の整備に関すること

- 障害のある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置するとともに、「障がいのある職員を対象とした相談窓口」のお知らせの配布等を行い、周知に努めました。
- 本計画や相談体制の認知度は一定程度上昇しているものの（図1、図2）、障害のある職員を適切に支援するため、より一層、相談先等の周知強化に努めるとともに、全ての職員の障害理解を深める取組を進める必要があります。

図1 「障害者活躍推進計画」を知っているか

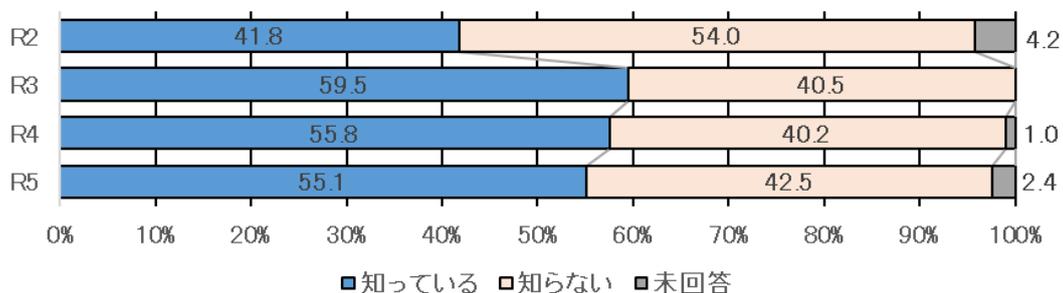
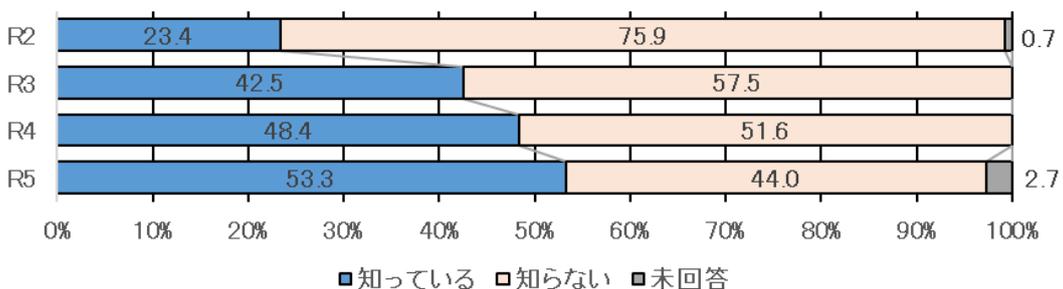


図2 相談体制を知っているか

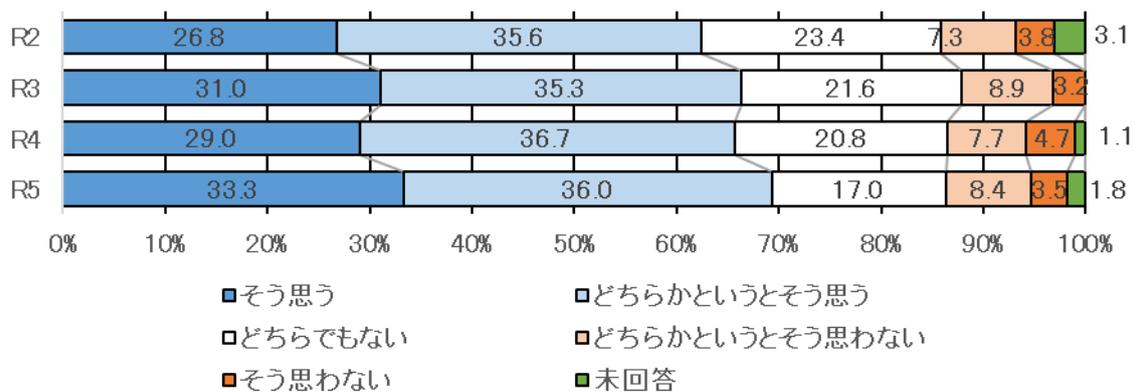


⁵ 障害のある職員を対象に「働きやすい職場づくりに向けたアンケート」を毎年実施
令和2年度（10月14日から11月13日まで）
令和3年度（11月12日から12月10日まで）
令和4年度（12月14日から1月13日まで）
令和5年度（1月30日から2月16日まで）

(2) 職務の選定・マッチング等に関すること

- 採用前面談の実施など、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分確認し、総合的に検討して業務との適切なマッチングを図りました。
- アンケート結果では障害特性や能力に対応した業務とのマッチングについて、肯定的な意見の回答者は、少しずつ増えてきており概ね7割となっています(図3)。
- 障害のある職員が能力を有効に発揮できるよう、業務との適切なマッチングに繋がる取組を、より一層、進める必要があります。

図3 障害特性や能力に対応した業務(仕事内容、業務量)との適切なマッチングがなされていると思うか



(3) 職場環境の整備に関すること

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整えるため、就労支援機器等を整備するなど、障害特性等の確認を通じた合理的配慮の提供を行いました。
- アンケート結果では、ハード面の整備や、多様で柔軟な働き方の推進に関して、満足感のある回答者は概ね5割から6割の間となっています（図4・図5）。
- 障害のある職員の活躍に繋がる職場環境の整備を、ハード及びソフトの両面から、より一層、進めていく必要があります。

図4 職場環境（情報機器、施設等のハード面）の整備について満足しているか

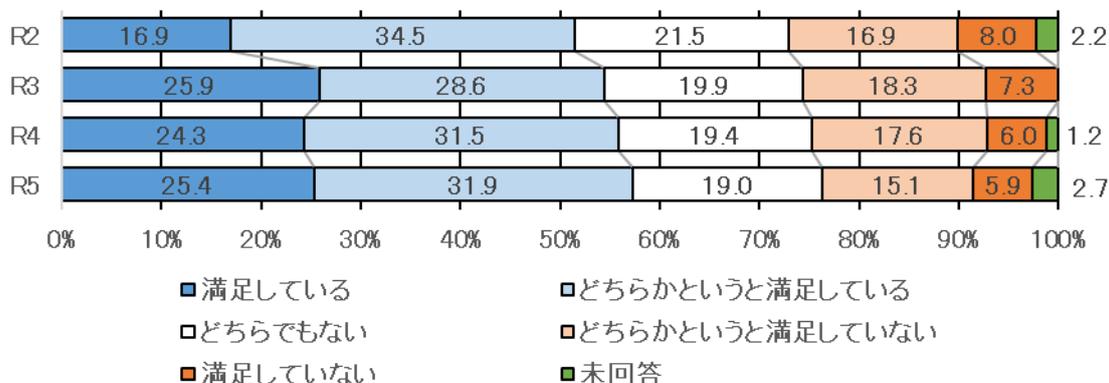
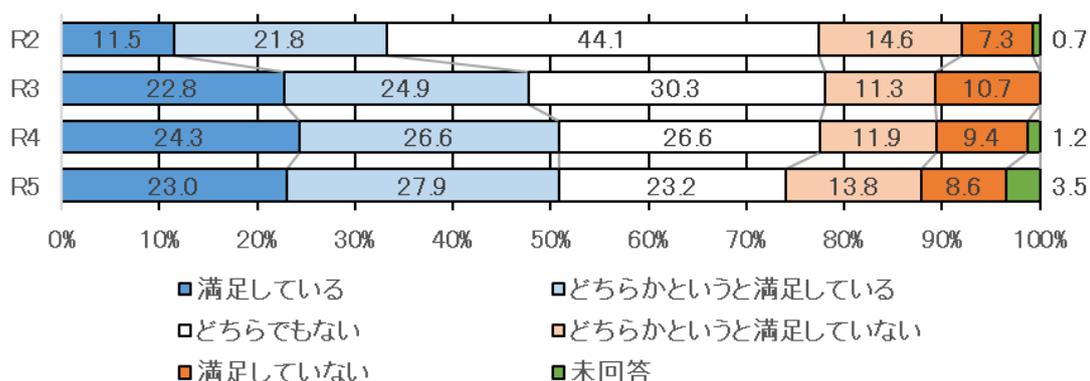


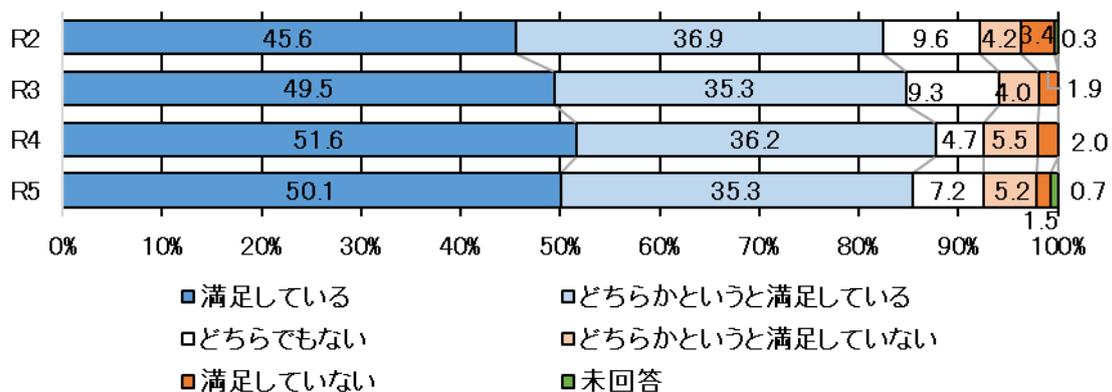
図5 多様で柔軟な働き方の推進（テレワークや拡大時差出勤の活用、年次休暇等の取得促進）について満足しているか



(4) 職員の採用・育成等に関すること

- 職員の採用等にあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえた対応を行うとともに、障害のある職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を確認し、特性等を踏まえた人事異動を行うなど、計画的なキャリア形成に努めました。
- アンケート結果では、県に就職し、現在働いていることに満足感のある回答者は8割を超える結果となっています（図6）。
- また、障害者雇用率や職場への定着状況は、一定の高い水準にあると考えられますが、障害特性や能力に対応した業務とのマッチングについて、アンケート結果では肯定的な意見の回答者は概ね7割となっています（図3）。
- 障害特性や個性に応じて能力をより一層、有効に発揮できるよう、多様な職員採用や育成等の取組を検討する必要があります。

図6 県に就職し、現在働いていることについて満足しているか



Ⅲ 障害者の活躍推進に向けた取組

施策体系

1 推進体制の整備

- (1) 推進体制の整備
 - ア 担当職員の設置
- (2) 庁内検討会議等
 - ア 「教育委員会障害者雇用推進会議」による検討等
 - イ 「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び検討チームによる検証等
 - ウ 「障がい者活躍推進検討委員会」からの意見の反映
 - エ 職員アンケート等の実施
- (3) 相談先の確保等
 - ア 「障害者職業生活相談員」の配置
 - イ 庁内相談窓口の活用
 - ウ 国等の機関における相談窓口の活用
- (4) 障害理解の促進
 - ア 全職員向け啓発資料の配布等
 - イ 管理監督者向け研修の実施
 - ウ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の積極的な活用

2 職務の選定・マッチング等

- 【行政事務職員】
 - ア 採用前面談の実施
 - イ 管理監督者等による面談の実施
 - ウ 「就労パスポート」等を活用した特性等のよりの確な把握
 - エ 「サポートオフィス」における局内調査の実施
- 【行政事務職員以外の職種】
 - オ 採用前面談の実施
 - カ 管理監督者による面談の実施

3 職場環境の整備

- ア 施設の整備
- イ 就労支援機器等の配備
- ウ 「就労パスポート」等を活用した特性等のよりの確な把握
(再掲)
- エ 管理監督者等との面談の実施による合理的配慮
- オ 教育委員会事務局職員による職場定着のための職場訪問

4 職員の採用・育成等

- (1) 障害者採用の取組
 - ア 「サポートオフィス」のさらなる拡大
 - イ 募集案内時の対応
 - ウ 採用選考時の対応
 - エ 県立学校等の生徒の実習受入れ(職場体験)
- (2) キャリア形成に向けた取組
 - ア 研修を通じた能力向上
 - イ 研修受講にあたっての配慮
 - ウ 「サポートオフィス」におけるステップアップの取組
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進
 - ア テレワークの活用等
 - イ 年次休暇等の取得促進
 - ウ 多様な勤務時間の検討
- (4) 人事異動等における配慮
 - ア 障害特性等を踏まえた人事異動
- (5) その他
 - ア 難病患者等を対象とした職員採用の検討

5 優先調達等

- ア 障害者就労施設等への発注等

1 推進体制の整備

基本的な考え方

- 障害者の活躍推進に向けた取組を継続的に進めるためには、推進体制をしっかりと整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立する必要があります。
- また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害理解を深めていくことが重要です。

取組内容

(1) 推進体制の整備

ア 担当職員の設置

教育局副局長を「障害者雇用統括監」として、障害者雇用を推進する課長級職員を「障害者雇用推進者」として、引き続き位置付けます。

(2) 庁内検討会議等

ア 「教育委員会障害者雇用推進会議」による検討等

教育局内の関係各課や県立学校長の代表等を構成員とする「教育委員会障害者雇用推進会議」を設置し、障害のある職員の働きやすい職場づくりや障害者が能力や適性を発揮できるような職種・職域の拡大や、様々な雇用形態などについて、検討します。

イ 「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び検討チームによる検証等

全任命権者の人事担当課長及び関係課長で構成する「障害者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び障害のある職員を構成員に含む検討チームにより、毎年度、取組状況を確認・検証します。

ウ 「障がい者活躍推進検討委員会」からの意見の反映

学識経験者や障害者団体関係者等で構成する「障がい者活躍推進検討委員会」へ、毎年度、取組状況等を報告するとともに、委員会が出された意見を取組へ反映します。

エ 職員アンケート等の実施

障害者の活躍推進に向けた取組等について、障害のある職員やその上司、同僚、支援担当者等に対するアンケート、ヒアリング等を毎年度実施し、意見を取組に反映します。

(3) 相談先の確保等

ア 「障害者職業生活相談員」の配置

教育局及び障害のある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置します。

相談員は、障害理解を深め、障害のある職員を適切に支援するため、「公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習」や「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、厚生労働省が実施する講習等を受講することとします。

イ 庁内相談窓口の活用

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を総務室、教職員人事課及び各教育事務所に設置し、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医等とも連携を図ります。

ウ 国等の機関における相談窓口の活用

神奈川労働局に設置されている「職場適応支援者」による相談窓口等についても、職員に周知し活用を促進します。

(4) 障害理解の促進

ア 全職員向け啓発資料の配布等

全職員に対する意識啓発として、障害者への対応や障害理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配布します。

イ 管理監督者向け研修の実施

障害者への対応や障害理解に関する内容の研修を、所属長（学校長を含む。）をはじめとする全ての管理職等に対し実施し、さらに管理職等から各所属において職員研修を実施します。

ウ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等の積極的な活用

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（厚生労働省）等を周知・活用するとともに、各所属の実情に応じた個別研修等を拡充するなど、障害に係る基礎知識や障害種別に応じた配慮等に関する職員理解の促進を図ります。

2 職務の選定・マッチング等

基本的な考え方

- 行政事務職員については、業務内容が多岐にわたるため、障害のある職員の活躍を推進するためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分確認し、それらに応じた業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。
- 行政事務職員以外の職種（教員、学校技能員など）については、職員一人ひとりの障害特性等を十分確認し、通勤に配慮した配置や職場での障害理解促進等を通して、それぞれの職務における障害のある職員の活躍を推進していきます。

取組内容

【行政事務職員】

ア 採用前面談の実施

採用前の合格者面談について、医師が同席するとともに、本人が希望する場合には就労支援機関の職員等も同席して実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

また、行政事務職員として働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けるとともに、職場で働く活躍事例を県ホームページに掲載します。

イ 管理監督者等による面談の実施

採用後も、所属の管理監督者等による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を確認し、業務との適切なマッチングを推進するほか、療養休暇などサービス関係の諸制度等を有効に活用できるよう、適切な助言等を行うとともに、必要に応じて作業マニュアルの作成等を行うなど、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮を提供します。

ウ 「就労パスポート」⁶等を活用した特性等のよりの確な把握

本人が希望する場合には、「就労パスポート」等の活用により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有するとともに、採用前面談や管理監督者等との面談において、より適切に本人の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを把握し、職場での支援等に活かします。

⁶ 障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などにわかりやすく伝えるためのツール

エ 「サポートオフィス」における局内調査の実施

サポートオフィスで実施する業務について局内調査を行い、障害のある職員に適した業務の掘り起こし等を行います。また、県立学校等に配置する職員についても、業務の掘り起こし等を主務とする指導員を配置し、配置先における職務選定等を支援します。

【行政事務職員以外の職種】

オ 採用前面談の実施

採用前の合格者面談を実施する際に、本人が希望する場合には就労支援機関の職員等の同席の下、障害者一人ひとりの障害特性等を十分確認します。

カ 管理監督者による面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性等を十分確認します。

3 職場環境の整備

基本的な考え方

- 障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備を行うとともに、管理監督者等が積極的にコミュニケーションを図り、障害特性等の確認を通じた合理的配慮を提供する必要があります。

取組内容

ア 施設の整備

障害特性に配慮し、バリアフリートイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。

イ 就労支援機器等の配備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の配備や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

ウ 「就労パスポート」等を活用した特性等のよりの確な把握（再掲）

本人が希望する場合には、「就労パスポート」等の活用により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有するとともに、採用前面談や管理

監督者等との面談において、より適切に本人の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを把握し、職場での支援等に活かします。

エ 管理監督者等との面談の実施による合理的配慮

所属の管理監督者等による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を確認し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮を提供します。

また、療養休暇などサービス関係の諸制度等を有効に活用できるよう、適切な助言等を行うとともに、必要に応じて作業マニュアルの作成等を行うなど、働きやすい勤務環境の整備に向けて、合理的配慮を提供します。

オ 教育委員会事務局職員による職場定着のための職場訪問

担当職員が直接、職場を訪問し、障害のある職員の勤務状況を確認するとともに、障害のある職員および所属長等と面談を行います。面談をとおして、職場における配慮事項や、職場、教育委員会への要望を聞き取り、今後の支援等に活かします。

4 職員の採用・育成等

基本的な考え方

- 職員の採用等にあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します⁷。
- また、採用した後も、OJTや各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくことが重要です。

取組内容

(1) 障害者採用の取組

ア 「サポートオフィス」のさらなる拡大

従来の集約型拠点に加え、県立学校及び教育委員会所管の行政機関への職員配置をさらに進めることで、サポートオフィスを拡大します。

⁷ 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、等の不適切な取扱いを行わないことが必要

イ 募集案内時の対応

県のホームページに職員採用に関する募集案内等を掲載する際には、ウェブアクセシビリティ⁸の確保を図ります。

また、採用後に従事する職務の具体例を示すなど、応募者が働くイメージを持てる工夫をするとともに、障害者団体を通じた周知を行うなど、障害者が必要な情報を得られるよう対応します。

ウ 採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談、手話通訳者による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を提供します。

エ 県立学校等の生徒の実習受入れ（職場体験）

サポートオフィスにおいて、県立学校及び県内の特別支援学校の生徒を対象に実習の受入れを行います。

（２）キャリア形成に向けた取組

ア 研修を通じた能力向上

【教員等】⁹

県立総合教育センター、各教育事務所、各市町村教育委員会が実施する研修や、校内研修等を通じて、教員等としての資質、専門性の向上を図ります。

【教員等以外の職員】

職員キャリア開発支援センターの研修や、教育委員会主催の専門研修等を通じて、実務能力や専門性の向上を図ります。

イ 研修受講にあたっての配慮

視覚障害者の資料は点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。

ウ 「サポートオフィス」におけるステップアップの取組

サポートオフィスでの就労経験を活かし、サポートオフィス内での一般就労へのステップアップや、民間企業や県の正規雇用等に係る情報提供を行う等、本人のさらなる職業的な自立に向けた取組を推進します。

⁸ 高齢者や障害者を含めて、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用することができること

⁹ 教員、実習助手、寄宿舎指導員、学校栄養職員、小中学校事務職員など

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

ア テレワークの活用等

テレワークや拡大時差出勤の活用など、多様で柔軟な働き方を推進します。また、障害特性や程度に応じて、例えば、行政事務職員等においては、勤務場所にとらわれない、より柔軟な働き方の取組を検討します。

イ 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次休暇等の取得を促進します。

ウ 多様な勤務時間の検討

障害特性等に応じて勤務時間をより柔軟に選択できるよう、週 20 時間未満の雇用を検討するなど、障害者の就労機会の拡大を図ります。

(4) 人事異動等における配慮

ア 障害特性等を踏まえた人事異動

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を確認します。

その上で、人事異動にあたっては、合理的配慮の提供を行います。特に業務内容が多岐にわたる行政事務職員の人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等も図ります。

(5) その他

ア 難病患者等を対象とした職員採用の検討

障害者手帳の交付条件に当てはまらない難病患者等を対象に、病状等に応じたより柔軟な働き方を取り入れた、多様な職員採用を検討します。

5 優先調達等

基本的な考え方

- 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（以下「障害者優先調達推進法」という。）等を踏まえ、教育委員会で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

取組内容

ア 障害者就労施設等への発注等

障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等の取組を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

IV 計画の目標

- 教育委員会では、令和6年9月1日時点で、法定雇用率2.7%を達成していますが、令和7年4月には除外率¹⁰が引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率が2.9%に引き上げられます。その中で、障害のある職員の年齢構成などから、今後、多くの退職が見込まれます。また、計画期間中の令和10年度に新たな法定雇用率が設けられる予定であることを踏まえた目標とします。
- 教育委員会は、障害のある職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、主体的に活躍できる職場づくりを進めるなど、質の向上に着目した障害者の活躍推進に、一層取り組んでいきます。

項目	目標
障害者雇用率	法定雇用率を上回る障害者雇用の推進
職場定着	職場環境を理由とする不本意な離職を生じさせない

¹⁰ 機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度