

令和3年度神奈川県教育委員会における障がい者活躍推進計画取組一覧

〔数値目標〕

| 項目      | 目標                   | 実績   | 今後の方針        |
|---------|----------------------|--|--------------|
| 障がい者雇用率 | 2.5%<br>(令和6年6月1日時点) | 2.35% (令和3年6月1日時点)<br>(※2.52% (令和3年12月1日時点)) | 今後も積極的に採用を行う |

〔取組内容〕

| 大区分            | 中区分 | 小区分                                | 取組内容   | 取組実績  | 今後の取組方針         |
|----------------|-----|------------------------------------|--|---|-----------------|
| 1 推進体制の整備      |     |                                    |  |   |                 |
| (1) 推進体制の整備    |     |                                    |  |   |                 |
|                |     | ア 担当職員の設置                          | 平成31年4月に教育局副局長を「障害者雇用統括監」として障がい者雇用推進の責任者に位置付けました。また、総務室管理担当課長を「障害者雇用推進者」として選任しました。   | ・今後も「障害者雇用統括監」及び「障害者雇用推進者」を置き、障がい者雇用を推進する。<br>・なお、令和3年度から、「障害者雇用推進者」を、スタッフ職である専任の課長級職員(専任主幹)から管理職である管理担当課長の兼任とした。   | 引き続き同様の取組を実施    |
| (2) 庁内検討会議の設置等 |     |                                    |  |   |                 |
|                |     | ア 「教育委員会障がい者雇用推進会議」の設置等            | 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「教育委員会障がい者雇用推進会議」を設置し、障がいのある職員の働きやすい職場づくりや障がい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。  | ・令和3年6月、令和4年1月に開催(サポートオフィス、障がい者雇用率、職員アンケート結果、今年度の取組の報告等)  | 引き続き同様の取組を実施    |
|                |     | イ 「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び検討チームの設置等 | 全任命権者の人事担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び障がいのある職員を構成員に含む検討チームを設置し、毎年度、取組状況を確認・検証します。  | ・障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議を開催し、取組状況の報告を行うとともに、確認・検証を行った<br>・検討チームを設置し、取組状況の報告を行うとともに、これに対する意見をいただいた   | 必要に応じてヒアリング等を実施 |
|                |     | ウ 「障がい者活躍推進検討委員会」の設置等              | 学識経験者や障がい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」を設置し、毎年度、取組状況等を報告するとともに、委員会における意見を取組へ反映します。  | ・取組に反映するため、障がい者活躍推進検討委員会を設置し、取組状況の報告を行うとともに、意見をいただく予定   | 引き続き同様の取組を実施    |
|                |     | エ 職員アンケート等の実施                      | 障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がい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、ヒアリング等を実施し、意見を取組に反映します。  | ・取組に反映するため、障がいのある職員を含む検討チームを設置し、取組状況の報告を行うとともに、これに対する意見をいただいた<br>・満足度を経年で経年で把握し、取組に反映するため、障がいのある職員に対するアンケートを実施した  | 必要に応じてヒアリング等を実施 |
| (3) 相談先の確保等    |     |                                    |  |   |                 |
|                |     | ア 「障害者職業生活相談員」の配置                  | 教育局及び障がいのある職員が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、障がい理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、「職場適応援助者養成研修」や「個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を支援する者に対する研修」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講することとします。 | ・令和3年4月の定期異動をふまえ、障がいのある職員が5名以上いる所属の副課長、副校長に新たに就任した者を選任<br>・相談体制の充実のため、教育局においては、総務室管理担当課長に加え、教職員人事課の県立学校人事担当課長と専任主幹(小中学校人事担当)を選任<br>・また、新たに障がいのある職員が配置となる所属の管理者等について、3月頃に精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を受講   | 適時適切な周知方法等を検討   |
|                |     | イ 庁内相談窓口の設置                        | 障がいのある職員本人や、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ます。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。  | ・総務室の他、教職員人事課及び各教育事務所に設置するとともに、6月の障がい者雇用率調査時に、お知らせを配付   | 適時適切な周知方法等を検討   |
|                |     | ウ 国等の機関における相談窓口の活用                 | 神奈川県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、職員に周知活用を促進します。   | ・6月の障がい者雇用率調査時に、お知らせを配付<br>・「職場適応支援者」を活用した支援を実施   | 引き続き同様の取組を実施    |
| (4) 障がい理解の促進   |     |                                    |  |   |                 |
|                |     | ア 全職員向け啓発資料の配付等                    | 全職員に対する意識啓発として、障がい者への対応や障がい理解に関する内容を盛り込んだ啓発資料を配付します。   | ・6月の障がい者雇用率調査時に、全職員にお知らせを配付   | 引き続き同様の取組を実施    |
|                |     | イ 管理監督者向け研修の実施                     | 障がい者への対応や障がい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。  | ・人権男女主任者研修会について、本年度も新型コロナウイルス感染症拡大防止のため書面にて開催した(令和3年9月全庁周知)。当該研修会の中で「障がい理解」研修を実施<br>・令和元年度に悉皆研修を行った県立学校副校長には、令和2年度から新任対象に、9月に実施<br>・小中学校教頭向けの精神・発達障害者しごとサポーター養成講座は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、厚生労働省のeラーニング版を活用した机上研修で実施<br>・6月の障がい者雇用率調査時に、所属長あて職場研修の実施を依頼 | 引き続き同様の取組を実施    |
|                |     | ウ eラーニングの活用                        | 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(eラーニング版。厚生労働省)」等を周知・活用し、障がいに係る基礎知識や障がい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。   | ・6月の障がい者雇用率調査時に、全職員に厚生労働省のHPを紹介   | 引き続き同様の取組を実施    |
| 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                         | 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、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。また、県庁で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ます。                               | ・令和3年度合格者(第1次選考を9月19日実施)に対する面談を医師同席のもと、令和4年1月に実施  | 引き続き同様の取組を行う    |
|                |     | イ 管理監督者との面談の実施                     | 採用後も、所属の管理監督者による年3回の面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認し、業務との適切なマッチングを推進します。   | ・人事評価に関する対話面接年3回実施することとしており、今年度はそれぞれ6月・10月・3月に行うよう所属へ周知し、順次面接を実施  | 引き続き同様の取組を行う    |
| 【行政事務職員以外の職種】  |     |                                    |  |   |                 |
|                |     | ア 採用前面談の実施                         | 採用前の合格者面談について、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、障がい者一人ひとりの障がい特性等を十分確認します。   | ・令和3年度合格者に対する面談を適宜実施  | 引き続き同様の取組を行う    |
|                |     | イ 管理監督者との面談の実施                     | 採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性等を十分確認します。  | ・各所属において、適宜実施   | 引き続き同様の取組を行う    |

| 大区分 | 中区分       | 小区分                          | 取組内容  | 取組実績   | 今後の取組方針                      |
|-----|-----------|------------------------------|---|--|------------------------------|
| 3   | 職場環境の整備   |                              |   |  |                              |
|     |           | ア 施設の整備                      | 障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備します。   | ・「新まなびや計画」において、県立学校のみんなのトイレの整備やエレベーターの設置など環境整備に取り組むとともに、障がいのある生徒や教職員の状況に応じた対応を実施   | アンケート内容を分析し、関係所属と調整し、順次改善を検討 |
|     |           | イ 就労支援機器等の整備                 | 就労支援機器等の整備<br>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や、リーディングアシスタント等の補助者の配置など、障がい特性を踏まえた体制整備を推進します。   | ・今年度合格者において、就労支援機器等の整備が必要な合格者はいなかった。   | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | ウ 「就労パスポート」の活用               | 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい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ていきます。  | ・サポートオフィスのチャレンジ雇用採用者について、相談の中で活用している。  | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | エ 管理監督者との面談の実施による合理的配慮       | 所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認し、働きやすい職場環境の整備に向けて、合理的配慮の提供を行います。<br>また、療養休暇など勤務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、合理的配慮の提供を行います。 | ・人事評価に関する対話面談年3回実施することとしており、今年度はそれぞれ6月・10月・3月に行うよう所属へ周知し、順次面接を実施   | 引き続き同様の取組を行う                 |
| 4   | 職員の採用・育成等 |                              |   |  |                              |
|     |           | (1)障がい者採用の取組                 |   |  |                              |
|     |           | ア 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の確保を図ります。<br>また、入庁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ちやすいよう工夫するとともに、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるよう対応します。                                   | ・ウェブアクセシビリティの確保について、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を確保するため、PDFファイルの他、音声読み上げに対応したWordファイル等を添付した。<br>・応募者が働くイメージを持ちやすいよう、障がいのある職員にヒアリングを行い、教育委員会ホームページ内に障がいがある職員の活躍事例を掲載（小中学校事務職員、司書及び学校技能員）<br>・職員採用に関する募集案内について、障がい者団体が閲覧可能なホームページ（掲示板）へ掲載<br>・サポートオフィス職員の募集にあたっても同様の対応を実施                     | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | イ 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、必要な配慮を行います。  | ・令和3年度選考の募集案内に合理的配慮が可能な旨を記載し、申し出に応じて配慮を実施<br>・サポートオフィス職員の募集にあたっても同様の対応を実施  | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | ウ 「神奈川県教育委員会サポートオフィス」の設置     | 令和2年度から、「神奈川県教育委員会サポートオフィス」を設置し、「チャレンジ雇用」や「働きやすさと定着を意識した雇用」による会計年度任用職員等、多様な雇用形態により、障がい者雇用を実施していきます。   | ・令和2年7月16日に設置し、会計年度任用職員として合計165名を採用（令和3年12月1日現在）。  | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | エ 特別支援学校等の生徒の実習受入れ（インターンシップ） | 今後、「神奈川県教育委員会サポートオフィス」等において、特別支援学校等の生徒を対象に実習の受入れを検討していきます。  | ・高校1校、特別支援学校3校（申込時4校）、計4校から5名の実習を受け入れた。  | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | (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】<br>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。<br>【教員等以外の職員】<br>職員キャリア開発支援センターの研修や、各局主体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。                                  | 【教員等】<br>・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、集合研修の一部を机上研修として実施している。<br>【教員等以外の職員】<br>・令和3年度は、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた県の基本方針」を踏まえ、原則として集合研修での実施は見送り、オンラインを活用した研修又は資料配付の形で実施している。   | 開催方法を工夫して実施する                |
|     |           | イ 研修受講にあたっての配慮               | 視覚障がい者について資料を点字化するなど、研修受講にあたり必要な配慮を行います。  | 令和3年度は、次のとおり対応等を行った<br>【教員等】<br>＜聴覚障害者向け＞<br>・手話通訳者、要約筆記者の派遣及び配信動画の手話対応（2名）<br>＜視覚障害者＞<br>・資料データの事前送付、所内誘導、座席の配慮等を実施（1名）<br>【教員等以外の職員】<br>・令和3年度については配慮すべき事項はなかったが、今後個別にニーズを把握し対応していく  | 個別ニーズも確認しながら引き続き同様の取組を行う     |
|     |           | (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。  | 令和2年8月に服務規程を改正し、在宅勤務の実施場所の拡大や、拡大時差出勤の承認手続きの見直しを行うなど、多様で柔軟な働き方を推進した。  | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | イ 年次休暇等の取得促進                 | ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次休暇等の取得を促進します。   | 令和3年12月に、年次休暇の取得促進に配慮するよう各所属宛事務連絡を发出し、推進した   | 引き続き同様の取組を行う                 |
|     |           | (4)人事異動等における配慮               |   |  |                              |
|     |           | ア 障がい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、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を確認します。<br>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。  | 令和3年4月定期異動の際には、所属管理監督者による面談等を通じて、特性、能力、希望等を確認し、これらを考慮した上で人事異動を実施   | 引き続き同様の取組を行う                 |
| 5   | 優先調達等     |                              |   |  |                              |
|     |           | ア 障がい者就労施設等への発注等             | 優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注や、かながわ障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。   | ・優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注<br>令和元年度調達目標額（随意契約） 180,000千円（全任命）<br>実績額（随意契約） 195,998千円<br>令和2年度調達目標額（随意契約） 180,000千円（全任命）<br>実績額（随意契約） 169,429千円<br>令和3年度調達目標額（随意契約） 180,000千円（全任命）<br>・かながわ障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札参加資格の等級格付の際の加点等の取組<br>令和元年度から取組実施中。令和4年度も引き続き、実施予定（神奈川県物品等に係る競争入札参加資格者格付要項） | 引き続き同様の取組を行う                 |