

沖縄県教育委員会障害者活躍推進計画

機関名	沖縄県教育委員会
任命権者	沖縄県教育委員会
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）
沖縄県教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>沖縄県教育委員会では、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの計画において、雇用障害者数の増加が65人、障害者雇用率の増加が0.09ポイントにとどまっている。</p> <p>障害のある職員が職場で定着し、円滑に業務を実施できるよう、職員への啓発及び相談窓口の増加等の人的支援や施設整備等を進めていくことが必要である。</p>

目標

採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>毎年6月1日時点の法定雇用率を上回る （法定雇用率）令和6年4月から2.7%、令和8年7月からは2.9% （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p> <p>【方針】</p> <p>教育委員会全体で、障害のある教員及びその他の職種での採用を進めていく。</p>
定着に関する目標	<p>不本意な離職者を生じさせない。</p> <p>各年度の新規採用者の定着状況を把握し進捗管理を行う。</p>

取組内容

1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用推進者として総務課長及び学校人事課長を選任。 ○障害者雇用推進者、特別支援教育室長、人事管理監等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害のある職員に広く参画を呼びかける。 ○「障害者雇用推進チーム」については、原則として年1回以上、実務者チームについては適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○障害者雇用に係る相談体制についての職員への周知強化を図る。
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○職員を障害者職業生活相談員として選任する場合は、沖縄労働局が開催する資格認定講習を受講させる。 ○障害のある職員が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は沖縄労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。） ○障害のある職員が職場で定着し、活躍できるよう、当該職員と各職場を支援する体制を整える。
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<ul style="list-style-type: none"> ○現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に1回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的にヒアリング等を行い、障害のある職員と業務の適切なマッチングができてきているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3 障害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>○相談窓口への相談のほか、定期的実施している人事評価面談やヒアリング等を踏まえて、障害のある職員の状況や必要な配慮を確認し、対応を検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的な面談等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、障害者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>○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"> ・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入れを実施する。 <p>○障害者を本務採用するための新たな職制について、他県の事例の調査・研究を行う。</p>
(3)働き方	<p>○テレワーク勤務やフレックスタイム制の導入の実現可能性を検討するとともに、時差通勤制度や在宅勤務制度、各種休暇等、障害のある職員の柔軟な働き方や負担軽減に資する制度の周知を強化する。</p>
(4)キャリア形成	<p>○中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた業務選定を行う。また、会計年度任用職員については、本人の希望等も踏まえつつ、職務経験の総括的な振り返りを行うなど、任期終了後も引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p> <p>○人事評価において、障害により能力の発揮が難しい評価項目や着眼点に示された要素がある場合には、遂行できる業務を割り振った上で能力の発揮を評価する等、合理的配慮を実施する。</p> <p>○人事配置においても、障害により生じる困難について適切に把握した上で合理的配慮を実施する。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○定期的なヒアリングや随時面談を通して、職員の状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性を考慮した職場介助、通勤等の合理的配慮に取り組む。</p> <p>○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、必要に応じて業務分掌の見直し、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> <p>○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。</p>
4 その他	
	<p>○沖縄県障害者優先調達推進方針に沿って、特に分野を限定することなく、障害者就労施設等からの物品等の調達に努める。</p> <p>○特別支援学校の児童生徒等の活躍を促進するため、沖縄労働局と連携して経済団体へ障害者雇用について要請するとともに、民間企業に対して特別支援学校の生徒の受入を要請する特別支援学校就業支援キャンペーンを実施する。</p>