

福岡県教育委員会障がい者活躍推進計画

令和7年3月

福岡県教育委員会

はじめに

福岡県教育委員会では、身体障がいのある人の雇用の促進及び職業の安定を図るため、行政職員については、平成11年度から知事部局採用者の人事交流を開始し、平成24年度から一般の競争試験とは別に身体障がいのある人を対象とした選考試験を実施し、教育職員については、平成25年度から障がいのある人を対象とした特別選考を実施してきました。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）の一部改正を踏まえ、平成29年度の試験からは受験資格に精神障がいのある人を、令和元年度の試験からは知的障がいのある人を追加しています。

このような中、令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令和元年法律第36号）が公布され、地方公共団体の任命権者において、障害者活躍推進計画を作成することとされました。このことを受け、本県教育委員会においても、令和2年3月に「福岡県教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある人の雇用拡大を継続的に進めるとともに、働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

このたび、第1期計画が令和6年度末で満了することから、令和7年度から5年間を新たな計画期間とする「福岡県教育委員会障がい者活躍推進計画」を策定しました。

引き続き、障がいのある人の雇用拡大を進めるとともに、障がいの種類、程度など職員一人ひとりの状況に応じて、その能力を有効に最大限発揮できる職場環境づくりを目指していきます。

目 次

1 計画期間	1
2 対象職員	1
3 基本的な考え方	2
4 現状と課題	3
(1) 障がいのある職員の募集・採用及び人事管理	3
(2) 障がいへの理解促進	4
(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備	4
5 計画目標	5
6 取組内容	6
(1) 障がいのある職員の募集・採用及び人事管理	6
(2) 障がいへの理解促進	8
(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備	9
7 推進体制	13
(1) 障がい者活躍推進委員会の設置	13
(2) 障がい者雇用推進者の選任	14
8 その他	14

福岡県教育委員会障がい者活躍推進計画

この計画は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づく障害者活躍推進計画です。

本計画に基づき、障がいのある人の雇用拡大を継続的に進めるとともに、障がいの種類、程度など（以下「障がいの特性」という。）に応じて、職員一人ひとりの能力を有効に最大限発揮できる職場環境づくりを目指します。

1 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

2 対象職員

本計画の対象となる職員は、県教育委員会から任命された一般職の職員（会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。）及び特別職の非常勤職員とします。

3 基本的な考え方

障がいのある人の雇用拡大を継続的に進めるとともに、障がいの特性に応じて、職員一人ひとりの能力を有効に最大限発揮できる職場環境づくりを目指します。

県では、障がいのある人が、個性や能力を発揮し、誰もがその人らしく自立して生活でき、安心して積極的に参加することができる社会を目指しています。

障がいのある人が、自立した地域生活を安定かつ継続的に送るためには、経済的な基盤であり生きがいとなる就労の場が必要です。障がいのある人がいきいきと活躍できる社会の実現には、障がい者雇用の促進が重要となります。

県教育委員会は、法定雇用率が未達成であることから、障がい者雇用拡大を継続的に進めています。

障がい者雇用を進める上では、全ての障がいのある職員がその能力を十分に発揮して活躍できることを目指す必要があります。そのためには、障がいの特性、体力、通院・服薬等といった職員一人ひとりの状況を理解し、適切な配慮を行い、「できないこと」ではなく、「できること」「得意なこと」に目を向け、職場全体で成果を創り上げていく姿勢を持つことが重要です。このことは、障がいの有無に関わらず、全ての職員がいきいきと働くことができる職場づくりにつながります。

特に、県教育委員会の職場における障がいのある職員の活躍は、県の教育施策決定過程への障がいのある人の参画拡大の観点からも、推進していく必要があります。障がいのある人の参画は、ノーマライゼーション※¹、ダイバーシティ※²、インクルージョン※³、バリアフリー※⁴、ユニバーサルデザイン※⁵等の理念の浸透につながり、行政サービスの向上の観点からも重要です。

また、学校における障がいのある職員の活躍は、児童生徒や保護者にとって障がいのある人への理解が深まる、障がいのある児童生徒にとってのロールモデルとなるといった教育効果が期待できます。

これらを踏まえ、障がいのある人の活躍する場の拡大に向けた取組みを不断に実施し、自律的なPDCAサイクル※⁶により継続的に取組内容の改善を図っていきます。

※1 ノーマライゼーション

障がいのある人を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方。

※2 ダイバーシティ

「多様性」という意味であり、人種や国籍に限らず、性別、年齢、性格、障がいの有無などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで組織を活性化させようという考え方。

※3 インクルージョン

「包含、包み込む」という意味であり、組織の中で、多種多様な価値観や考え方を持つ

人材一人ひとりの能力やスキルが認められ、個人の能力が活かされている状態のこと。

※4 バリアフリー

高齢者、障がいのある人などが生活していく上で障壁（バリア）となるものを除去（フリー）すること。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など、様々な障壁を除去する考え方。

※5 ユニバーサルデザイン

障がいの有無や年齢、性別、国籍等の違いにかかわらず、すべての人が利用しやすい、まちづくり、仕組みづくりなどを行おうとする考え方。

※6 PDCAサイクル

PLAN（計画）、DO（実施）、CHECK（評価）、ACTION（改善）の4つの視点をプロセスの中に取り込むことで、プロセスを不断のサイクルとし、継続的な改善を推進するマネジメント手法のこと。

4 現状と課題

（1）障がいのある職員の募集・採用及び人事管理

- ◆ 行政職員について、平成11年度から知事部局で採用された障がいのある職員を人事交流により任用するとともに、平成24年度から一般の競争試験とは別に、身体障がいのある人を対象とした選考試験を毎年実施しており、平成29年度の試験からは精神障がいのある人を、令和元年度の試験からは知的障がいのある人を受験資格に追加しました。
- ◆ 教育職員について、平成25年度から身体障がいのある人を対象とした教員採用試験特別選考を、平成28年度から実習助手・寄宿舍指導員採用試験特別選考を実施しており、令和元年度実施試験から精神障がいのある人及び知的障がいのある人を受験資格に追加しました。
- ◆ 試験の実施に当たっては、「拡大文字」及び「ルーペ」の使用、「手話通訳者」の配置、試験時の「ワープロ」の使用、点字試験の導入、試験時間の延長など、障がいの特性に配慮した試験を実施しています。
- ◆ 令和6年4月に「福岡県教育庁サポートオフィス」を設置し、障がいのある人を会計年度任用職員として複数名任用し、本庁各所属からの依頼を受けて事務補助業務を実施しています。
- ◆ 令和6年6月1日現在、345名（身体300名、知的1名、精神44名）の障がいのある人を雇用しています。
- ◆ 障がい者雇用率[※]は1.88%と法定雇用率2.7%を下回っており、令和8年7月には法定雇用率が2.9%に引き上げられることから、引き続き教員採用試験において障がいのある受験者が少ないことや障がいがある職員の働きやすい環境整備などに課題があることを意識して、障がい者雇用をさらに拡大していく必要があります。

※ 法40条に基づく厚生労働省への「障害者である職員の任免に関する状況の通報」義務のある福岡県教育委員会の任命する職員における障がい者雇用率

- ◆ 障がいの特性は多岐にわたることから、引き続き、その特性に配慮した勤務形態の整備も求められています。

(2) 障がいへの理解促進

- ◆ 平成28年に施行された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」(平成25年法律第46号)により、事業主に障がいのある労働者に対する不当な差別的取扱いの禁止及び社会的障壁の除去のための合理的配慮の提供が義務付けられました。
- ◆ 県教育委員会では、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(平成25年法律第65号。以下「障害者差別解消法」という。)第10条第1項の規定に基づき「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する教育委員会職員対応要領」(平成28年3月福岡県教育委員会訓令第1号。以下「職員対応要領」という。)を定め、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、職員を対象に研修及び啓発を行ってきました。
- ◆ 障がいのある職員の職業生活における活躍を推進するためには、職員の障がいへの理解促進が不可欠です。

(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備

- ◆ 障害者差別解消法第5条において、社会的障壁の除去のための合理的配慮を行うため、行政機関が管理する施設の構造の改善及び設備の整備などの環境整備に関する努力義務が課せられています。
- ◆ 県有施設においては、福祉型トイレ、スロープ、手すり、点字ブロックの整備をはじめとした施設のバリアフリー化を計画的に進めています。
- ◆ 障がいのある職員からの相談については、本庁各課及び各出先機関に設置している健康推進員や情報化推進リーダーが、健康に関する相談やパソコン・情報システムに関する相談に対応しています。

5 計畫目標

◎ 障がい者雇用率 法定雇用率の達成（毎年6月1日時点）
〔R6.6.1 現状値〕 1.88%

【数値目標の考え方】

現在、法定雇用率に達していないため、法定雇用率達成を目標とします
(令和8年7月以降：2.9%)。

年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6
実雇用率	1.90%	1.93%	2.12%	1.83%	1.84%	1.88%
法定雇用率	2.40%		2.50%			2.70%

【目標の達成度評価の方法】

毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

◎ **新規に採用した障がいのある職員の３年以内の離職ゼロ**
(本人の事情による退職を除く)

【数値目標の考え方】

障がいのある職員の定着状況は職場の働きやすさの指標となり得るものですので、「3年以内の離職者ゼロ」を目標とします。

【目標の達成度評価の方法】

毎年の任免状況通報の前までに調査し、把握・進捗管理

6 取組内容

(1) 障がいのある職員の募集・採用及び人事管理

県教育委員会は、法定雇用率が未達成であることから、障がい者雇用拡大に継続的に取り組みます。

職員の募集・採用においては、その条件が特に必要なものと認められる場合を除いて、特定の障がい種別に限定することなく、障がいのある人に広く門戸を開き、障がいを理由とすることを除き、能力・適性のみを採用基準とした公正な採用を実施します。

志願者の募集に当たっては、様々な障がいの状況を考え、関係機関への周知など、応募しやすい募集（公表）の在り方を検討します。

採用試験の実施に当たっては、受験申込時に申込者が希望する配慮の内容を確認し、障がいの特性に配慮した試験を実施します。

障がいのある職員に対して、その能力を十分に発揮することを可能にするための合理的配慮を提供します。

ア 障がいの特性に配慮した試験の実施

- ・ 障がいの有無に関わらず試験が受けられる環境を整備するため、障がいのある人が受験をする際に配慮を希望する事項を、受験申込時に確認します。
- ・ 申出の内容に応じて、点字や拡大文字による試験、試験時間の延長等を実施するなど、申込者の障がいの特性に応じて可能な限り対応します。
- ・ 面接時においては、本人の適性や能力に関係のない不適切な質問を排し公正な選考を実施します。

イ チャレンジ雇用の実施

- ・ 公的機関や民間企業への就職を目指す障がいのある人に就労経験の機会を提供するため、障がいのある人を会計年度任用職員として県立特別支援学校や教育委員会事務局、図書館等で任用するチャレンジ雇用を実施します。
- ・ 併せて、職員の障がいへの理解の促進も図るとともに、知的障がいのある人の適切な業務内容や人事管理のあり方を検討します。

ウ 募集・採用に係る取扱い

募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いは行いません。

- ① 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

- ④ 「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。
- ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

エ 障がいのある職員の多様な特性等に対応した働き方の構築

- ・ 職員の多様な働き方を実現するため、以下の制度を実施します。
 - ① 時差通勤制度
職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、職員が出勤時刻を選択できる「時差通勤制度」を実施します。
 - ② 勤務間インターバル制度
職員の生活時間の確保によって、健康を維持しながら、ワーク・ライフ・バランスの実現や公務能率の一層の向上を図るため、勤務終了から翌日の勤務開始までの間の休息时间（インターバル時間）を確保する「勤務間インターバル制度」を実施します。
 - ③ 休憩時間の弾力的な運用
障がいの特性により従来の勤務時間で業務を行うことが困難な職員に対し、体力面等に配慮し、休憩時間を弾力的に運用します。
 - ④ 在宅勤務の活用
多様な勤務形態に対応できるよう、在宅勤務を活用しやすい環境整備に努めます。
- ・ 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についての情報を共有しながら、支援や配慮を行います。

※「就労パスポート」とは、障がいのある人が働く上で、自分の特徴や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。

オ 障がいの特性に配慮した通勤等への配慮

職員が異動希望先を検討する際の参考資料として、本庁以外の出先機関における最寄り駅から庁舎までの距離や段差・勾配・スロープの設置状況及び庁舎内のバリアフリー（スロープやエレベーター、福祉型トイレ・駐車場等）の状況、車通勤の可否を一覧表にまとめた資料を作成します。

カ 障がいの特性に配慮した業務の決定

障がいのある職員からの申出があった場合には、所属と本人が協議した上で、

「合理的配慮のための確認シート」※を作成し、本人希望や障がい特性等を踏まえた事務分担を決定します。また、人事評価面談や異動に係る面談などの機会を捉え、業務とのマッチングが適切かどうか、今後どのような業務に従事したいかなどを確認するとともに、必要に応じて事務分担の見直しを行います。

※「合理的配慮のための確認シート」とは、個々の障がいの状況に応じて、どのような配慮や支援を行うか、障がいのある職員と所属の間で合意した内容を記載したもの。

キ キャリア形成に向けた取組

本人の持てる能力が十分に発揮できるよう、スキルアップの研修や業務に必要な研修については、本人の希望や個々の障がいの状況に応じた受講ができるよう合理的配慮（オンライン実施、情報保障等）の提供を行います。

ク 障がいの有無にとらわれない人事評価の実施

職員の能力開発やキャリアアップについては、障がいの有無にとらわれることなく、直面する様々な行政・教育課題に適切に対応し得る者を育成するという観点から、職員の能力や適性、意欲なども勘案した上で人事評価を実施します。

（２）障がいへの理解促進

- ・ 障害者差別解消法に基づき制定した職員対応要領第７条に基づき、管理職をはじめ全職員に対して研修及び啓発を行います。
- ・ 職員の障がいへの理解を促進するとともに、障がいのある人への適切な対応を促すため、毎年度、全所属に対し、職員対応要領及び手話言語条例※の趣旨を踏まえた合理的配慮の徹底について通知します。

※福岡県手話言語条例（令和５年４月１日から施行）

手話を言語として明確に位置付けるとともに、ろう者が手話を使い日常生活や社会生活を安心して営むことができる社会の実現を目指し、制定されたもの

- ・ 県職員一人ひとりが聴覚障がいや手話に対する理解を深め、手話を学ぶことができるよう、職員研修所が行う手話研修への県職員の参加を図ります。また、特に管理職に対しては、研修受講を促進します。
- ・ 特に、学校現場の教職員の障がいや障がい者雇用についての理解促進により、児童生徒への適切な進路指導等を行うことで、将来的な雇用促進や職場環境づくりにつながるという観点から、さらには障がいのある教職員の活躍は障がいのある児童生徒のロールモデルになるという観点から、学校現場への研修を促進します。

(3) 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備

ア 施設等の整備

(7) 教育委員会所管施設のバリアフリー化

- ・ 県有施設については、福祉型トイレ、スロープ、手すり、点字ブロック等の整備について、建物構造上、設置可能な場合は、庁舎毎に優先順位をつけ、整備を図ります。

また、建物構造上、設置困難な設備については、施設の大規模改築又は大規模改造の際に整備を図ります。

- ・ 市町村(学校組合)教育委員会に対して、施設のバリアフリー化について情報提供を行います。

(4) 職場巡視による施設・設備等のバリア解消

- ・ 障がいのある職員の配置に関わらず全ての所属において、バリア解消につながる項目を加えたチェックリストにより、障がいのある職員への配慮の視点を持ちながら職場巡視を行い、施設・設備等のバリア解消を適宜行います。

イ 情報アクセシビリティの確保

(7) 支援機器やソフトウェアに係る相談受付・導入

- ・ 障がいのある職員がパソコン等を使用するに当たり、支援機器等が必要な場合は随時相談を受け付け、必要に応じて大型モニター等の支援機器や読み上げソフト等支援ソフトウェアを導入します。
- ・ アンケート等により定期的に支援機器の導入希望を集約します。
- ・ 市町村(学校組合)教育委員会に対して、支援機器等について情報提供を行います。

(4) 情報アクセシビリティに関する配慮

- ・ 本庁各課及び各出先機関が職員の利用する情報システムを構築・運用するときには、障がいのある職員も可能な限り支障なく利用できるものとなるよう担当課を指導します。また、実際に利用することになる障がいのある職員の意見を聴取した上で構築に向けての検討・検証を行うよう担当課を指導します。
- ・ 既存の情報システムについても同様に、必要に応じて、障がいのある職員が利用しやすくなるよう改善を指導します。
- ・ ワードやエクセル、PDFなどの電子文書の作成にあたって、情報アクセシビリティに配慮を行うよう、その作成手法について周知します。

ウ 職場における合理的配慮に関する周知

障がいのある職員に対する合理的配慮の提供について、毎年度、管理職に対して様々な方法や機会を通じて周知し、「合理的配慮のための確認シート」の活用や、状況の変化等に対応した配慮の見直しを促します。

併せて、厚生労働省が作成している「合理的配慮指針」（「業務指示を明確にし、指示を一つずつ出す」、「図や写真を活用した業務マニュアルの作成」など）についても周知します。

エ 障がいのある職員の相談体制の整備

障がいのある職員が職務を遂行する上で必要な相談に対応します。

また、秘密は厳守し、相談したことを理由に不利益な取扱いはしません。

(ア) 職業生活に関する相談

- ・ 本庁及び出先機関の職員については、当該所属の副課長、課長補佐、副所長、副館長、次長、課長、副校長、教頭又は事務長等が相談に対応します。
- ・ 県費負担教職員については、当該市町村を管轄する教育事務所の人事管理主事が相談に対応します。

<相談員の役割>

以下の事項についての相談・指導を行う

- 障がいのある職員の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
- 障がいのある職員の希望に応じた研修の実施等、障がいのある職員の職業能力の向上等に関すること
- 障がいのある職員の障がいに応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
- 労働条件や職場の人間関係等障がいのある職員の職場生活に関すること
- その他障がいのある職員の職場適応の向上に関すること

※ 教育事務所の人事管理主事及び障がいのある職員が5人以上いる出先機関の相談員は、障害者雇用促進法施行規則第40条に規定する資格要件を満たす（福岡労働局が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講する等）必要があります。また、職場の障がいのある職員の人数にかかわらず、相談員に同講習の積極的な受講を推奨します。

- ・ 障がいのある職員及び当該職員の支援を行う職員に対して、本人の希望に応じて、相談員や直属の上司に定期的に相談できる機会を設けます。

(イ) 健康等に関する相談

- ・ 本庁各課及び各出先機関に設置している健康推進員は、障がいのある職員の健康相談に対応します。
- ・ 職員の健康相談について、本庁各課及び各出先機関の所属長及び健康推進員と産業医（健康管理医）が連携を図ります。
- ・ 県教育委員会、公立学校共済組合及び県教職員互助会が行う健康相談事業について、本庁、各出先機関及び各市町村（学校組合）教育委員会に周知します。

(ウ) パソコンや情報システムに関する相談

- ・ 本庁各課及び各出先機関に設置している情報化推進リーダー（課長補佐、副所長及び事務長等）は、障がいのある職員のパソコンや情報システムの利用に関する相談に対応します。
- ・ 情報化推進リーダーは、その職務を補佐するため、所属内からパソコンや情報システムに詳しい職員を情報化推進担当者として指名し、相談体制を整備します。
- ・ 情報化推進リーダーは、情報政策課が開催する情報化推進リーダーを対象とした研修会に参加し、職務遂行に必要な知識を習得します。
- ・ 情報化推進担当者は、情報政策課が開催する情報化推進担当者を対象とした研修会に参加し、必要な知識を身につけ、情報化推進リーダーの職務を的確かつ効率的に補佐します。

(エ) 職場定着に係る外部機関の活用

- ・ 外部の支援機関について、職員本人の希望に即して情報共有・活用を図るなどの対応を行います。

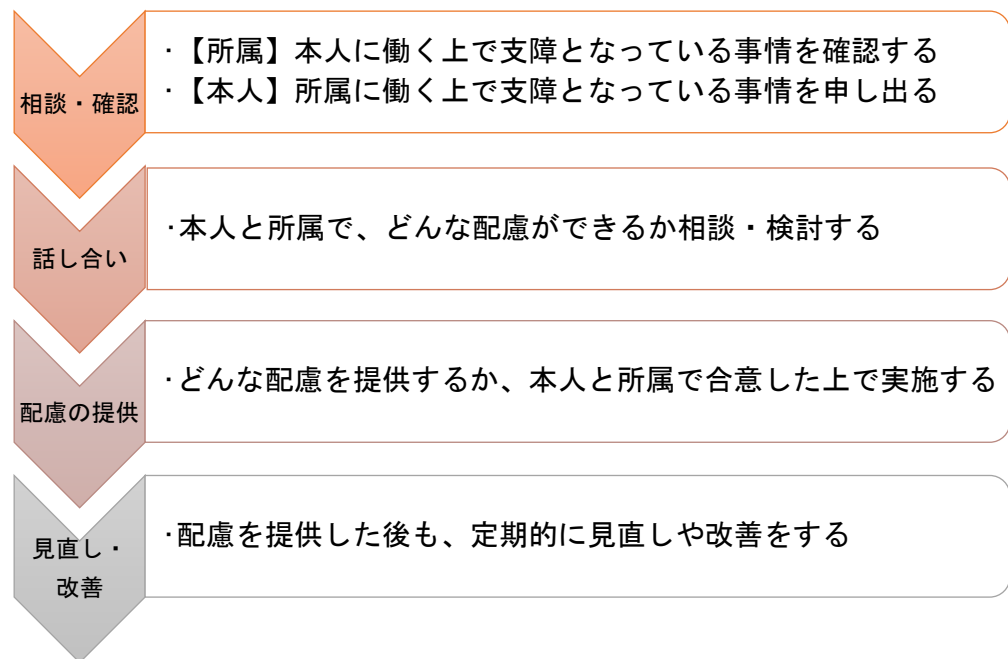
オ 合理的配慮の提供

- ・ 所属における障がいのある職員への合理的配慮の提供については、個々の障がいの状況に応じて、どのような配慮や支援が必要かについて管理職と本人が十分に話し合い、柔軟に対応します。
- ・ 特に、教員の場合は、その業務の特殊性を踏まえると、児童生徒への安全配慮や小学校における全教科教授等において一部困難が生じることも考えられます。このため、教員の障がいの状況や学校の実態等を踏まえ、障がいのある教員が働きやすい持続可能な体制を工夫します。
- ・ どのような配慮を提供するか、障がいのある職員と所属の間で合意した上で「合理的配慮のための確認シート」を作成し、実施します。また、配慮を実施した後も管理職が定期的に見直しを行います。
- ・ 障がいのある職員が異動する場合、内示日の翌日以降に、当該職員に引継の

希望を確認した上で、「合理的配慮のための確認シート」を管理職が新所属へ確実に引き継ぎます。

- ・ 障がいのある新規採用職員への合理的配慮の提供を確実に行うため、事前に採用予定者に対して「就労パスポート」の作成を促し、着任前に人事担当課が配属先に送付することで、管理職が円滑に配慮事項の確認を行います。

● 合理的配慮の提供の流れ



【補足】合理的配慮について

- 平成28年4月から、障がいのある人が安心して働くことができるよう、事業主には、障がいのある職員が働く上で、困ったり、戸惑ったりすることがあれば、過重な負担にならない限り、その支障となっている事情を改善するものとされています。

※ 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号：合理的配慮指針）

- 合理的配慮の提供は、身体障がい、知的障がい、精神障がい、その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたって、働く上で相当の制限を受ける、または著しく困難がある全ての職員が対象です。このため、障害者手帳を所持する職員だけでなく、障害者手帳を所持していない障がいのある職員や、難病やがんなどの疾患により働く上で困難がある職員についても、合理的配慮の提供の対象となります。

7 推進体制

県教育委員会では、誰もが働きやすい職場環境を目指して、障がいの有無に関わらず、全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりを行ってきたところです。

本計画の推進に当たっても、障がいのある職員が参画する体制を整備し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

本計画は以下の組織・者をもって推進します。

- ◆ 障がい者活躍推進委員会
- ◆ 障がい者雇用推進者（法７８条第１項）

（１）障がい者活躍推進委員会の設置

- ・ 本計画の推進体制として、障がいのある職員、関係課等からなる「障がい者活躍推進委員会」を設置し、計画に係る取組みの強化・充実を図ります。
- ・ 委員会では、計画に係る取組の進捗を管理するほか、アンケート等による障がいのある職員の意見の聴取を行い、必要に応じて取組内容の見直しを実施します。

<委員会の構成及び関係課の役割>

障がいのある職員：障がいのある職員の意見に関する助言

総務企画課：教育職員以外の職員の募集・採用、服務、研修、人事評価制度、「職員の働き方」に関すること

財務課：教育予算に関すること

教職員課：教育職員の募集・採用、服務、研修、人事評価制度、「職員の働き方」に関すること

安全衛生管理（メンタルヘルス含む。）に関すること

施設課：庁舎設備に関すること

パソコンや情報システムの利用に関する支援に関する
こと

教育事務所及び：学校における計画推進の実効性を確保するための助言
各学校種別の
管理職の代表者

(2) 障がい者雇用推進者の選任

- ・ 障がい者雇用推進者として総務企画課長及び教職員課長を選任します。
- ・ 障がい者雇用推進者は法第 78 条における障害者雇用推進者としての役割を担います。

<障害者雇用推進者の役割>〔法第 78 条〕

- ① 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務
- ③ 障害者採用計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ④ 厚生労働省からの勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ⑤ 障害者任免状況の通報、公表及び解雇の届出を行う業務

8 その他

◆ 障がい者就労施設等への発注等

県では、障がいのある人がつくる製品や提供するサービスを「まごころ製品」と名付け、その販売の促進を図るなど、障がいのある人の収入向上を支援する取組を進めています。平成 25 年度からは、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）に基づき、毎年度、庁内部局ごとの目標を定めた調達方針を策定し、着実に調達目標を達成しています。

県教育委員会においても、調達方針に基づき、引き続き、「まごころ製品」や共同受注窓口の周知を行い、障がい者就労施設等の受注につながるよう、取り組めます。