

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2年4月1日～令和7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、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の確認方法に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、平成31年以降障害者の採用に努めているところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、施設整備や人的支援等の環境整備が必要である。</p>

目標

採用に関する目標	<p>【実雇用率】 （令和6年6月1日時点）2.50% （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：1.78% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。 【採用試験における採用予定者数】 毎年2名以上</p>
定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない。 ※今後、障害者である職員の定着状況データを収集する。</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、障害者である常勤職員・非常勤職員等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。
(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。 ○障害者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。）
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"> ○現に勤務する障害者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、障害者と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。

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>○基礎的環境整備として、在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査等により障害者の要望を把握し、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</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>○非常勤職員として知的障害者も対象としたチャレンジ雇用について、他県の事例の調査・研究を行い、事業化を目指す。</p> <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。
(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、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4)キャリア形成	<p>○非常勤職員等について、採用の時点で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、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>
(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>○障害者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財政措置を行う。</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、「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。</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、沖縄労働局とも連携して、特別</p>

	<p>支援学校就業支援キャンペーンとして経済団体へ障害者雇用について要請を実施する。</p> <p>○1(1)で設置する「障害者雇用推進チーム」において、令和7年度以降の次期計画期間に向けた具体的な取組を検討する。</p>
--	---