

## 「静岡県教育委員会障害者活躍推進計画」に基づく取組の実施状況（令和6年度）

### 1 目標に対する達成度

項目	目標値	実績値
採用に関する目標	法定雇用率(2.7%)以上 <sup>*1</sup>	2.44%（令和7年6月1日現在）（前年2.29%） 対前年0.15ポイントの改善
定着に関する目標	採用後1年以内の不本意な理由による離職者0人	0人（令和6年度中）
満足度合に関する目標	前年の数値を上回る (R5年度89.7%) <sup>*2</sup>	「大変満足」「やや満足」の回答88.1% 〔令和6年12月実施「障害のある教職員を対象にした職場等の満足度調査」〕

\* 1 法定雇用率は令和8年7月に2.9%に引き上げられる予定

\* 2 障害のある教職員を対象にした職場等の満足度調査のうち、「大変満足」「やや満足」と回答した者の割合

### 2 取組内容の実施状況

#### （1）障害のある教職員の活躍を推進する体制整備

項目	内 容
組織面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者の在籍の有無を問わず全ての事業所に障害者職業生活相談員を配置</li> <li>・障害者雇用の関係機関との連携</li> </ul>
人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講</li> <li>・合理的配慮事例集等の周知</li> <li>・障害者活躍推進計画に沿った行動マニュアルの周知</li> </ul>

#### （2）障害のある教職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

項目	内 容
職務の選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある教職員が活躍できる職務について、従来の業務範囲にとらわれず幅広く検討</li> <li>・各個人の就労状況を適切に把握し、多様な業務を経験できる配置について検討</li> <li>・定期的な面談等により、業務に関して適切なマッチングができるか点検</li> </ul>

### (3) 障害のある教職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

項目	内 容																		
職務環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業生活相談員への相談体制の周知に努め、障害のある教職員が安心して働くことができる体制を確立</li> <li>・障害の特性に応じた施設の環境整備や就労支援機器の購入を検討</li> <li>・管理職による定期的な面談や声掛けにより、必要な配慮や体調を把握し、継続的に必要な措置を実施</li> <li>・「教職員向け行動マニュアル」を活用し、障害に関する理解を深め、障害のある教職員が安心して働くことができる環境を整備</li> </ul>																		
募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に実施</li> <li>・採用選考時における障害の特性に応じた配慮を実施</li> <li>・募集に当たって職場見学や職場体験の機会を設けるなど、障害者と業務の適切なマッチングを実施</li> </ul>																		
働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務や時差勤務の活用など、希望に応じた短時間労働による就業を可能な範囲内で促進</li> <li>・時間単位の年次休暇や特別休暇などの各種休暇・休業制度の利用を促進</li> </ul>																		
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の実施に当たり必要な配慮事項を確認し、受講しやすい環境作りを実施</li> <li>・会計年度任用職員等の期間雇用の職員について、人事評価を実施する過程で、中長期的なキャリア形成に関する希望を把握し、希望を踏まえた職務選定を検討</li> </ul>																		
人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害特性に配慮した職場介助や通勤配慮の実施</li> <li>・中途障害者の円滑な職場復帰のために必要な職務の選定や職場環境の整備を実施</li> <li>・「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と連携して適切な支援や配慮を実施</li> </ul>																		
その他	<p>・障害者就労施設等からの物品等の優先調達 (4か年の発注実績)</p> <p style="text-align: right;">(単位：千円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th><th>R3</th><th>R4</th><th>R5</th><th>R6</th><th>R6/R3</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>静岡県</td><td>63,958</td><td>74,397</td><td>74,213</td><td>74,953</td><td>117.2%</td></tr> <tr> <td>教委</td><td>11,290</td><td>12,033</td><td>14,018</td><td>13,381</td><td>118.5%</td></tr> </tbody> </table>	区分	R3	R4	R5	R6	R6/R3	静岡県	63,958	74,397	74,213	74,953	117.2%	教委	11,290	12,033	14,018	13,381	118.5%
区分	R3	R4	R5	R6	R6/R3														
静岡県	63,958	74,397	74,213	74,953	117.2%														
教委	11,290	12,033	14,018	13,381	118.5%														

## 【参考】根拠法令

### 障害者の雇用の促進等に関する法律

(障害者活躍推進計画の作成等)

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
  - 二 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実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする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内容及びその実施時期
- 3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。
- 4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。