

その他（１）

障害者雇用アクションプランの改定について

このことについて、別紙のとおり報告する。

平成24年1月25日
新潟県教育委員会教育長
武藤克己

第2次障害者雇用アクションプラン（骨子）

[目的]

障害者雇用の促進に向け、当面、重点的に実施する施策や達成目標を明らかにし、教職員の理解と協力の下で着実な推進を図ることを目的として策定

[計画期間]

平成24年1月1日～平成25年12月31日（2年間）

障害者雇用促進に向けた対策

教員採用の拡充

- ◇採用枠（採用総数の2%）の継続
- ◇選考検査の配慮
 - ・実技試験の一部又は全部を免除
 - ・受検要件の見直し
- ◇採用後の配置の配慮
- ◇広報の強化

障害者の職域開発

- ～教員以外の職種における雇用拡大～
- ◇小中特別支援学校事務職員、県立学校実習助手及び司書
 - ・障害者特別枠採用の継続
 - ◇非常勤職員（嘱託員）
 - ・障害者雇用の継続・拡大
 - ・特別支援学校におけるチャレンジ雇用の検討

児童・生徒に対する意識啓発

- ◇進路指導、職業教育における指導
 - ・障害のある教職員が活躍する姿を紹介
- ◇現場実習等の実施
- ◇障害者職業センターとの連携

職場環境の整備

- ◇教職員に対する意識啓発
- ◇障害に配慮した人事配置
- ◇施設設備の整備（県立学校）

達成目標

| 年度 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 |
|-----|-------|-------|-------|-------|------|
| 雇用率 | 1.42% | 1.57% | 1.50% | 1.74% | 2.0% |

※平成21年度から平成23年度は、各年6月1日現在の実績

第2次新潟県教育委員会障害者雇用アクションプラン

平成24年1月19日
新潟県教育委員会

1 計画策定に当たって（策定の背景及び趣旨）

障害のある方々の雇用を通じた自立を支援するため、すべての事業主は「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、一定の障害者雇用率を達成、維持することとされています。

県教育委員会では、障害者雇用の促進に向け、平成20年3月、重点的に実施する施策や達成目標を明らかにした障害者雇用アクションプラン（以下、「前アクションプラン」という。）を策定し、全教職員の理解と協力の下で実施してまいりました。

県教育委員会における雇用率は、平成19年6月1日現在の1.09%から、平成23年6月1日現在の1.50%へと改善しましたが、依然として法定雇用率2.0%を下回る状況が続いています。

前アクションプランの計画期間は平成23年12月に終了しましたが、障害者雇用の一層の促進を図るため、第2次新潟県教育委員会障害者雇用アクションプラン（以下、「第2次アクションプラン」という。）を策定することとしました。

2 計画策定の取組状況

県教育委員会では、障害者雇用の促進を社会的要請に応える上での重要課題として捉え、組織的に対応する必要があることから、教育庁内に「障害者雇用促進対策チーム」を設置し、第2次アクションプランの策定にあたりました。

3 計画期間

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、法定雇用率を達成していない地方公共団体は、障害者採用計画の策定が義務付けられています。

この障害者採用計画の計画期間は、平成24年1月から平成25年12月までの2年間とされていることから、第2次アクションプランも障害者採用計画に合わせて、平成24年1月1日から平成25年12月31日までの2年間を計画期間とします。また、毎年の達成状況等を踏まえ、随時、内容の見直しを行うこととします。

4 達成目標

第2次アクションプランの実施に当たっては、取組の効果・達成状況がわかるように目標を設定することとしました。

【達成目標】

| | H23. 6. 1 | H24 | H25 |
|------------|-----------|----------|----------|
| 対象職員数（見込み） | 13, 278人 | 13, 138人 | 12, 946人 |
| 障害者延数※ | 199人 | 229人 | 258人 |
| 雇用率 | 1. 50% | 1. 74% | 2. 00% |

※「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定により、重度障害者については2倍で積算しています。

5 具体的な取組内容

障害者雇用の促進に向けて、次の施策を柱として重点的に取り組めます。

- (1) 教員採用の拡充
- (2) 障害者の職域開発（教員以外の職種における雇用拡大）
- (3) 児童・生徒に対する意識啓発
- (4) 職場環境の整備

(1) 教員採用の拡充

職員の大半を占める教員の障害者雇用率は1. 18%（H23. 6. 1現在）と低い状況にあります。教員の採用選考検査において、障害者の採用枠を設けておりますが、教員免許が必要であることなどから受検者数が少なく、若干数の採用にとどまっているのが現状です。

今後は、障害者の採用枠を継続するとともに、選考検査内容の改善や採用後の配置先の配慮等により、障害のある方々が受検しやすい環境を整備し、教員採用の拡充を図ります。

◇障害者採用枠の継続実施

採用枠を採用数全体の2%程度に設定し、募集案内で募集人数を明記します。

各年度の採用数が現段階では確定しないため、正確な募集人数を明らかにできませんが、各年、概ね5～6名程度になる見込みです。

◇受検要件の見直し

教員の採用選考検査については、受検年齢制限の撤廃等を行ったところですが、受検者の増加を図る必要があることから、受検要件についてさらなる見直しを検討します。

◇選考検査内容の配慮

点字、拡大文字、手話、車椅子等の対応に加え、実技検査の内容等について障害の種類や程度に応じて配慮するとともに、必要に応じ実技検査の一部又は全部を免除します。

◇障害者採用枠の欠員時における障害者雇用

障害者採用枠により採用者数が確保できない場合の代替職員の採用に際しては、可能な限り障害のある職員の採用により、欠員を補充します。

◇採用後の配置の配慮

募集案内に「採用後の配置」の項目を設け、障害の程度を勘案して配慮することを明記します。

◇広報の強化

障害者の採用枠を設けても、受検者が少なければ採用数の増加につながらないことから、障害者雇用の周知を図るとともに、教員への就職を志望する学生等が増加するよう積極的な広報活動を行います。

<主な広報内容>

- ・ 県教育委員会ホームページでのPR
- ・ 障害者募集を織り込んだ教員採用リーフレットの作成、配布
- ・ 募集案内や教員採用リーフレットの配布先を各学校等にまで拡大し、広く関係者を通じて広報活動を実施
- ・ 教員養成大学と連携した広報活動の実施
- ・ 教員への就職を希望する学生等に対する積極的な広報活動の実施
- ・ 障害のある教職員が活躍している姿を紹介

(2) 障害者の職域開発（教員以外の職種における雇用拡大）

教員以外の職種について、必要に応じ職務内容の調整を図り、障害者の雇用に積極的に取り組んでいきます。

◇高等学校実習助手

実習助手について、これまで通り、障害者特別枠採用を実施します。

[採用目標数]

| | | |
|-------|-------|-------|
| 採用年 | H 2 4 | H 2 5 |
| 採用目標数 | 1 | 1 |

◇学校等の事務職員

市町村立学校事務職員について、これまで通り、障害者特別枠採用を実施します。

また、本庁や県立学校の事務職員については、障害者の採用・配置について、引き続き、総務管理部人事課に要請します。

[採用目標数]

| | | |
|-------|-------|-------|
| 採用年 | H 2 4 | H 2 5 |
| 採用目標数 | 2 | 2 |

◇県立学校司書

司書の場合、職務の専門性等から、司書資格及び図書の配架、整理のために必要な肢体機能が採用の要件となりますが、引き続き障害者の採用枠を設けて採用試験を実施します。

[採用目標数]

| | | |
|-------|-------|-------|
| 採用年 | H 2 4 | H 2 5 |
| 採用目標数 | 1 | 1 |

◇非常勤職員

本庁、出先・教育機関等において、所属内での担当職務を調整することにより障害者の職域を創出します。

また、特別支援学校高等部の就職対策と連携し、チャレンジ雇用（非常勤職員として雇用）の実施について検討します。

[採用目標数]

| | | |
|-------|-------|-------|
| 採用年 | H 2 4 | H 2 5 |
| 採用目標数 | 2 0 | 2 0 |

[主な業務内容]

- ・ 事務補助（本庁）
- ・ 学校業務（特別支援学校）
- ・ 返却図書 of 整理等（図書館）
- ・ 受付、展示室監視（美術館）

(3) 児童・生徒に対する意識啓発

中長期的な視点に立った場合、障害のある児童・生徒の将来の職業生活を考慮した場合の一つの選択肢として教員等への道があることを示すことも重要です。

特別支援学校や高等学校における進路指導や職業教育を通じて、障害のある児童・生徒が障害があることによって教員等になることを諦めることのないよう支援します。

◇進路指導、職業教育における取組

- ・ 学校及び教育機関等における業務内容の紹介
- ・ 学校及び教育機関等での就労意欲の高揚
- ・ 障害のある教職員が活躍している姿を紹介
- ・ 教員等の志望者に対し、その職に就くために必要な資格、進路等を明示

◇学校及び教育機関等における現場実習等の実施

学校や教育機関等において現場実習等を実施し、当該職務に対する関心を喚起するとともに、実際に障害のある教職員が活躍している姿を通して、当該職務への就労意欲の高揚を図ります。

◇障害者職業センターとの連携

センターと連携し、学校や教育機関等での就労を希望する生徒に対し、そこでの就労に必要な技能のトレーニングを実施します。

(4) 職場環境の整備

職場においても障害についての理解が深まり、障害のある教職員が働きやすい

職場環境整備に努めます。

◇教職員に対する意識啓発

障害のある教職員が働きやすい職場環境とするためには、所属長をはじめ、教職員が障害者雇用制度を正しく理解し、障害の種類や程度に応じた適切な配慮を行うことが必要であることから、全教職員に対し、障害者雇用の趣旨や必要性等について普及啓発を図ります。

また、普及啓発に併せ、必要に応じて在職者における障害者の実態把握に努めます。

◇障害の種類や程度に配慮した人事配置

障害の種類や程度に応じて、通勤等に配慮した人事配置を行います。

また、学校によってエレベーターや障害者用トイレなどの整備状況が異なることから、人事配置に当たっては、学校の設備の状況にも考慮します。

◇施設設備の整備

バリアフリー化など障害のある教職員が働きやすい施設整備に努めます。(県立学校)