

北海道教育委員会 障がい者活躍推進計画



令和2年（2020年）4月

北海道教育委員会

目次

I	はじめに 1
II	計画期間 3
III	道教委における障がい者雇用に関する状況	
	1 障がい者採用選考の実施等 3
	2 障がい者雇用率の状況 4
IV	障がいのある職員の活躍推進に関する取組 により達成しようとする目標 5
V	障がいのある職員の活躍推進に関する取組 とその実施時期	
	1 計画の推進体制 5
	2 障がいのある職員の支援体制 6
	3 職務環境の整備 8
	4 障がいのある職員の人材育成等 8
	5 職員の募集及び採用 8
	6 働きやすい職場づくり 9
	7 特別支援学校との連携 9
	8 その他 9

I はじめに

北海道教育委員会（以下「道教委」という。）においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）の趣旨を踏まえ、これまで障がい者の雇用や働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

また、本道においては、障がいのある子どもたちを含む障がい者の権利を擁護するとともに、障がいのある子どもたちを含む障がい者がいかなる差別、虐待も受けることのない暮らしやすい地域づくりを推進することを目的として、平成21年3月に「北海道障がい者条例」を制定し、これまで各種の取組を進めてきているところであり、道教委及び各公立学校（札幌市立学校を除く。以下「道教委等」という。）においては、障がいのある職員を含めた全ての職員が、健康で意欲を持って能力を発揮し、いきいきと働くことができる活気ある職場づくりが不可欠となっているところです。

今般、「障害者雇用促進法」の改正により、地方公共団体の各任命権者は、厚生労働大臣が定める「障害者活躍推進計画作成指針」に即して、「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。

道教委等で働く全ての職員が、互いの個性を尊重して支え合い、長期間にわたり意欲と能力を発揮できる職場づくりに向け、職員への障がいに関する理解の促進や、障がいの特性に応じた支援体制や勤務環境の整備など、総合的かつ計画的に障がいのある職員の活躍推進に取り組んでいくため、「障害者雇用促進法」第7条の3の規定に基づき、道教委等における「障がい者活躍推進計画」として、この計画を策定するものです。

【『障害』のひらがな表記について】

法令や固有名詞を除き、「障害」を「障がい」の表記とします。

【言葉の定義について】

➤ 障害者雇用促進法

： 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）

➤ 計画

： 北海道教育委員会障がい者活躍推進計画

➤ 障がいのある職員

： 「障害者雇用促進法」第 2 条第 1 号に規定する「障害者」（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者）に該当する職員

《確認方法》

- 身体障がい（「身体障害者手帳」により確認）
- 知的障がい（療育手帳又は児童相談所等による知的障害者であることの判定書により確認）
- 精神障がい（「精神障害者保健福祉手帳」や、統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む。）、てんかんにかかっている場合、医師の診断書・意見書等により確認）
- 発達障がい、「高次脳機能障害」や難病等の疾患により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な場合（医療受給者証や医師の診断書・意見書等により確認）

Ⅱ 計画期間

令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間を計画期間とします。

ただし、毎年度、計画の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

Ⅲ 道教委等における障がい者雇用に関する状況

1) 障がい者採用選考の実施等

道教委等では、「障害者雇用促進法」の趣旨を踏まえ、次の方策等により、障がい者の雇用に取り組んできました。

(1) 職員採用選考

区 分	開始年	配置先等
身体障がい者を対象とした採用選考（※1）	S56～	道教委事務局、道立学校及び公立小中学校の行政職
教員を対象とした障がい者特別選考（※2）	H17～	小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教育職
道立学校実習助手・寄宿舍指導員障がい者特別選考	H23～	道立学校の実習助手及び寄宿舍指導員

※1 令和元年度（2019年度）実施の採用選考から、知的障がい又は精神障がいのある方も受検が可能となりました。

※2 令和元年度（2019年度）実施の採用選考から、これまで受検資格としていた「介助・介護なしで職務の遂行が可能」及び「自力による通勤が可能」の要件を撤廃しました。

(2) 非常勤職員（現会計年度任用職員）の雇用

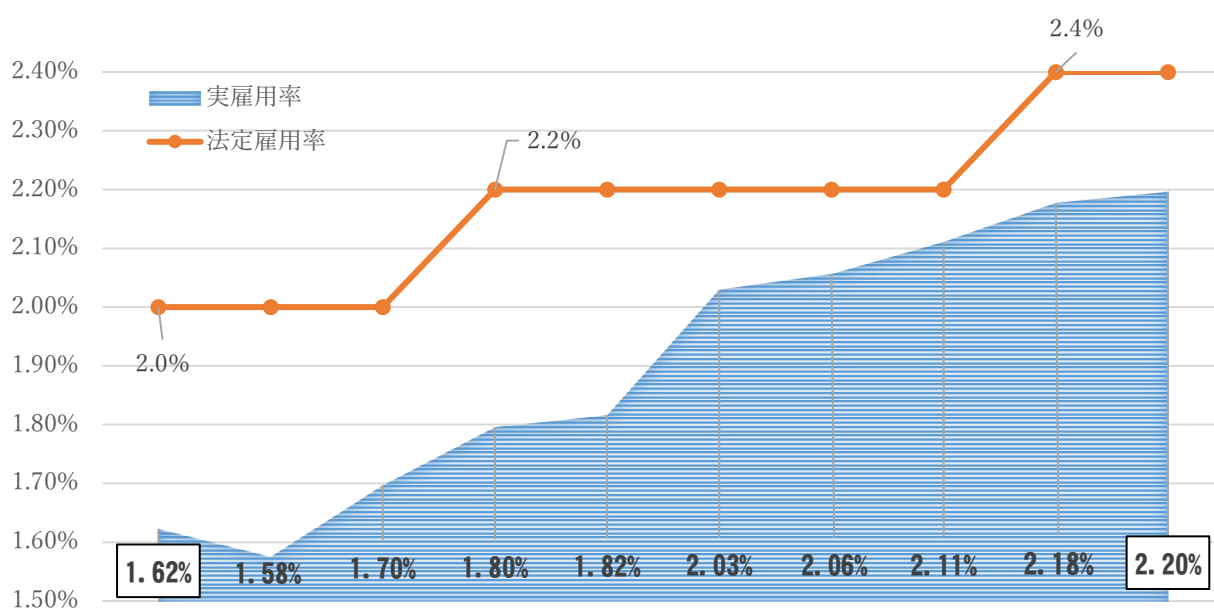
区 分	開始年	配置先等
環境整備員（校舎内外の環境整備）	H24～	道立学校
教育事務補助員（事務補助）	H28～	道教委事務局

2) 障がい者雇用率の状況

「障害者雇用促進法」において、地方公共団体は、率先して障がい者を雇用するよう努めなければならないとされており、民間企業よりも高い法定雇用率が設定されています。

道教委等では、法定雇用率の達成に向けて継続的に採用を行い、障がい者雇用の促進に取り組んできました。

道教委等における障がいのある職員の雇用率の状況は、次のとおりです。



	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
職員数	28,469	32,282	31,914	31,520	31,280	30,453	30,295	30,183	30,088	30,600
障がい者数	462	509	542	566	568	618	623	637	655	672
実雇用率	1.62%	1.58%	1.70%	1.80%	1.82%	2.03%	2.06%	2.11%	2.18%	2.20%
法定雇用率	2.0%			2.2%					2.4%	

《「障害者雇用促進法」に基づく障がい者の雇用率の状況 (各年6月1日現在)》

道教委等においては、障がいのある職員の採用及び雇用を継続的に進めることにより、平成23年度(2011年度)以降、着実に障がい者雇用率の増加が図られてきていますが、法定雇用率の達成に至っていない状況が続いており、今後、障がいのある職員の定年退職等の増加が見込まれる中、より一層の取組が必要となっています。

Ⅳ 障がいのある職員の活躍推進に関する取組により 達成しようとする目標

<目標>

各年6月1日現在における障がいのある職員の雇用率を2.4%以上とする。

※ 障がいのある職員の雇用率の算定方法は、「障害者雇用促進法」に基づく「障害者雇用率制度」と同様に行います

※ 「障害者雇用促進法」第38条第1項に基づく「法定雇用率」の改正があった場合、「2.40%」は「改正後の法定雇用率と同一の値」と読み替えます。

Ⅴ 障がいのある職員の活躍推進に関する取組と その実施時期

1) 計画の推進体制

(1) 障害者雇用推進者

- ・「障害者雇用促進法」第78条第1項の規定に基づき、教育部長を「障害者雇用推進者」として選任します（令和元年（2019年）9月に選任済み。）。
- ・「障害者雇用推進者」は、道教委等における障がいのある職員の雇用及び活躍推進に関する業務の責任者です。

(2) 北海道教育委員会職員障がい者活躍推進会議

- ・令和2年度（2020年）に、障がい者活躍推進計画の取組の推進のため、道教委事務局や公立学校の職員等で構成される「北海道教育委員会職員障がい者活躍推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置します。
- ・推進会議において、毎年度、計画の推進状況を把握、評価するとともに、計画の改善や見直しを行うほか、職域の拡大や、職場のサポート体制及び環境整備など、障がいのある職員の活躍推進に向けた取組に係る検討を継続的に行います。

(3)計画の見直し

- ・計画の見直しに当たっては、障がいのある職員を含め広く意見を聴取し、計画作成や取組実施に活かします。

(4)計画の公表

- ・毎年度、計画に基づく取組の実施状況や、目標の達成状況をホームページ上で公表します。
公表に当たっては、障がいのある方を含め、誰もが支障なく情報を利用できるよう、ウェブアクセシビリティに配慮します。

2)障がいのある職員の支援体制

(1)相談窓口

- ・令和2年度（2020年度）に、道教委事務局（本庁及び各教育局）に、障がいのある職員や、その職場が相談できる窓口を設置します。相談窓口には「障害者雇用促進法」第79条第1項に規定する「障害者職業生活相談員」を配置します。
- ・相談員の名簿は、人事異動等により変更が生じた場合速やかに更新し、イントラネット等を用いて職員に周知します。

【障害者職業生活相談員について】

「障害者雇用促進法」で定める要件（厚生労働大臣が行う講習の修了者等）を満たす職員を選任します。

職務の内容や職場環境の整備等に関し、障がいのある職員やその職場からの相談に応じるとともに、必要に応じて指導を行うほか、外部機関とも連携を図ります。

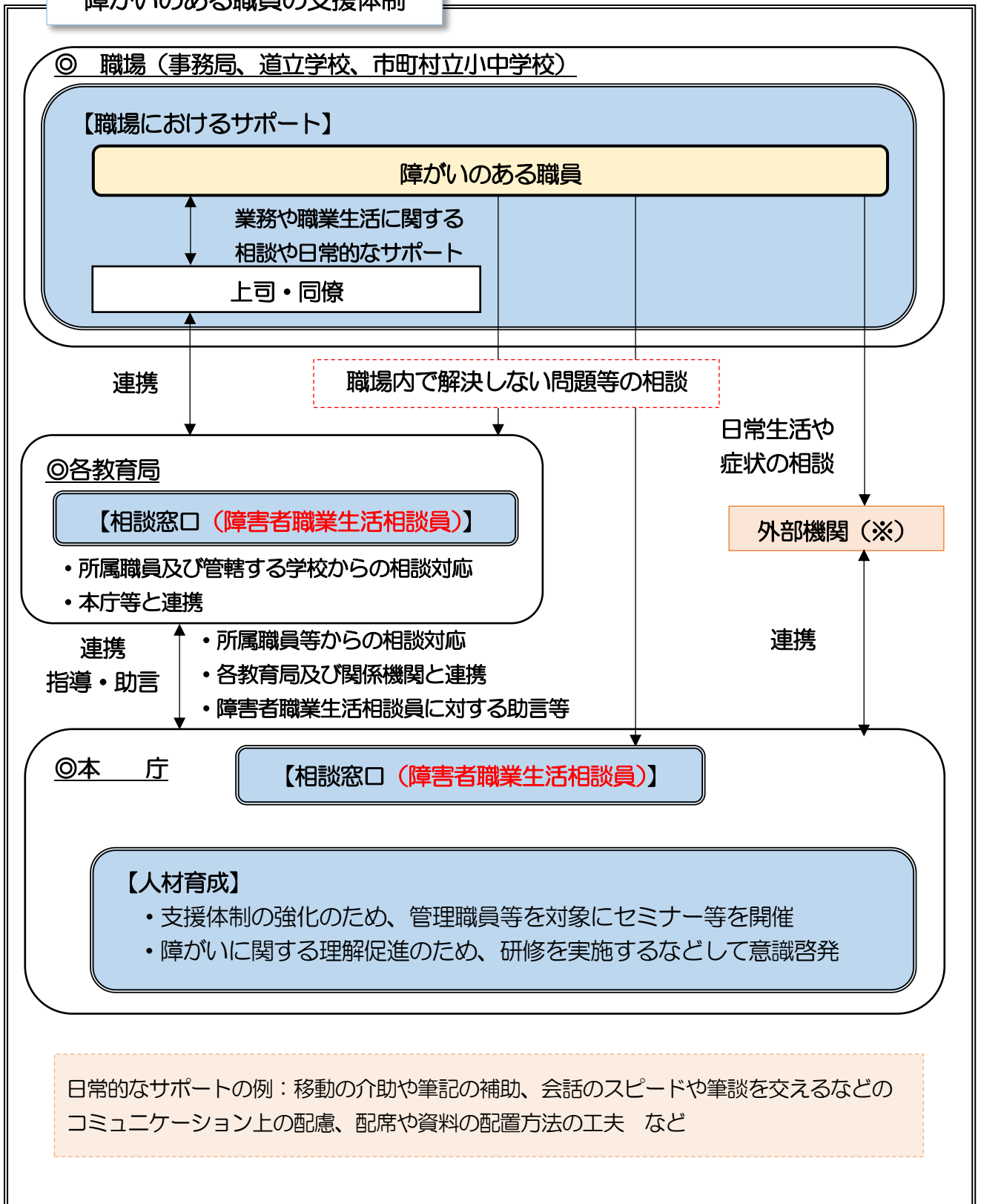
(2)職場におけるサポート

- ・各職場においては、障がいのある職員が安心して働けるよう、上司や同僚が業務内容や職業生活に関する身近な相談に応じるほか、日常的なサポートを行います。
- ・道教委等は、職場におけるサポートが円滑に行えるよう、その職場の体制等について必要な配慮を行います。

(3)障がいのある職員を支援するための人材育成等

- ・障がいのある職員の支援体制を強化するため、毎年度、管理職員等を対象にセミナー等を開催するほか、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」への参加を促進します。
- ・職員に対する障がいに関する理解促進のため、「障がいのある方へのよりよい対応ができるサポートブック」などを活用の上、全ての職員を対象として研修を実施するなどして意識啓発を行います。

障がいのある職員の支援体制



※外部機関：労働局や公共職業安定所に配置される職場適応支援者等

3) 職務環境の整備

「北海道福祉のまちづくり条例」に基づき、身体障がい者用トイレや玄関スロープの設置など、適切に職場環境の整備を行うとともに、相談や面談等の機会を通じて、障がいのある職員の要望や、職務遂行に当たり障壁となっている事情及び具体的な解決方法を把握し、障がいの特性等に応じて適切な措置を講じます。

4) 障がいのある職員の人材育成等

(1) キャリア形成や人材育成

- ・「北海道教育庁等職員のキャリア申告制度実施要綱」又は「学校職員評価制度」に基づく申告や面談等を通じ、障がいのある職員の健康状態や職務の適性、キャリアプラン等を把握し、適材適所の人事配置や人事評価に基づく任用、職員のキャリア形成支援につなげます。
- ・「北海道教育委員会職員研修計画」や「北海道教職員研修計画」に基づく研修等を通じて、障がいのある職員の実務能力や専門性の向上を図るとともに、研修機会確保のため、障がい特性に応じた必要な措置を講じます。
- ・採用後に障がい者となった職員について、本人の意向も踏まえ、職場復帰や定着に向けた必要なサポートを行います。

(2) 職域の拡大

- ・推進会議において、国や他都府県における障がいのある職員の担当業務を共有するなどして、職域の拡大に係る検討を継続的に行います。

5) 職員の募集及び採用

(1) 職員の採用に当たっての基本的な考え方

「北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例」の趣旨を踏まえ、一層の障がい者雇用の促進に努めます。

また、常勤職員のみならず、会計年度任用職員といった多様な任用形態の確保に向けた取組を進めます。

(2) 不適切な取扱いの禁止

職員の募集及び採用に当たっては、「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）や、「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）等を踏まえて対応するとともに、次のような不適切な取扱いは行いません。

- ・特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
- ・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。

6) 働きやすい職場づくり

(1) ワークライフバランスの推進

- ・誰もが働きやすい職場づくりに向け、「ワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、時間外勤務の縮減や、年次有給休暇の取得促進に係る取組を推進します。

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・在宅勤務をはじめとしたテレワークや時差出勤、休暇制度を弾力的に変更できる制度などを活用し、多様で柔軟な働き方を推進します。

(3) アンケート調査の実施

- ・毎年度、仕事に対する満足度（ワーク・エンゲージメント）に係るアンケート調査を実施し、障がいのある職員の満足度向上に向けて取り組みます。

7) 特別支援学校との連携

障がいのある幼児児童生徒への指導に関する専門的な知識を有する特別支援学校と連携し、生徒の職業的・社会的自立に向けて、職場実習の受入れや採用情報の提供を行うほか、特別支援学校の卒業生を職場に受け入れる際に、一人一人の配慮事項等を共有し、長期間にわたり意欲と能力を発揮できる職場づくりに取り組みます。

8) その他

事業主として障がい者を雇用するだけでなく、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」に基づく障がい者就労施設等への発注等の取組を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。