

## 京都府教育委員会における障害者活躍推進計画

根拠法令	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「障害者雇用促進法」という。）第 7 条の 3
目 的	障害者の雇用に積極的に進めるとともに、障害のある職員の障害の特性に応じた勤務条件や職場環境の整備を通じて、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを目指す。
機 関 名	京都府教育委員会
任命権者	京都府教育委員会
計画期間	令和 7 年 4 月 1 日～令和 1 2 年 3 月 31 日（5 年間）
京都府教育委員会における障害者雇用の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 京都府教育委員会（以下「府教育委員会」という。）では、身体障害者を対象とした採用選考として、事務局職員については人事委員会において昭和 59 年度から、教職員については府教育委員会において平成 16 年度からそれぞれ実施してきたところである。</li> <li>○ また、平成 28 年度からは、京都府立特別支援学校において、卒業生を中心に民間企業等への就労に向けた非常勤職員の採用を実施するとともに、令和 2 年度から、特定の障害に限定しない教員採用選考を実施し、障害者の雇用に取り組んでいるところである。</li> <li>○ しかしながら、令和 6 年 6 月 1 日現在の府教育委員会の障害者雇用率は 1.92%となっており、法定雇用率（2.7%）を下回っている状況である。</li> <li>○ 府教育委員会における職員の約 9 割は、教員免許状が必要な教員であり、採用方法の工夫改善や、教職の魅力、障害のある教員の活躍について発信し、中長期的に教員採用選考試験の志願者の増加につなげる取組が必要である。 また、障害の特性や障害者の能力発揮に配慮し、障害者の活躍に向けた観点から、教員以外の職域の充実に取り組むことが必要である。 さらに、障害者雇用の取組により任用する職員をはじめ、障害のある教職員の離職の防止と職場への定着に向けた職場環境づくりに継続して取り組む必要がある。</li> </ul>

目 標																														
<p>①採用に関する目標</p>	<p>○ 障害者雇用率について、毎年度（6月1日時点）、前年度を上回る雇用率を確保しながら、法定雇用率達成に向けて取り組む。</p> <p>令和6年度の障害者雇用率の状況</p> <table border="1" data-bbox="446 436 1364 560"> <thead> <tr> <th></th> <th>職員数 (a)</th> <th>除外率 (b)</th> <th>基礎職員数 (c) (a-a×b)</th> <th>障害者数 (d)</th> <th>雇用率 (e) (d/c)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>府教育委員会</td> <td>12,574.0</td> <td>20%</td> <td>10,060</td> <td>193.5</td> <td>1.92%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(参考：項目別障害者雇用率の試算)</p> <table border="1" data-bbox="446 672 1364 862"> <thead> <tr> <th>項 目</th> <th>職員数 (a)</th> <th>除外率 (b)</th> <th>基礎職員数 (c) (a-a×b)</th> <th>障害者数 (d)</th> <th>雇用率 (e) (d/c)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事務局職員</td> <td>395.5</td> <td rowspan="2">20%</td> <td>316.5</td> <td>16.0</td> <td>5.06%</td> </tr> <tr> <td>学校教職員</td> <td>12,178.5</td> <td>9743.5</td> <td>177.5</td> <td>1.82%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理を行う。</p>		職員数 (a)	除外率 (b)	基礎職員数 (c) (a-a×b)	障害者数 (d)	雇用率 (e) (d/c)	府教育委員会	12,574.0	20%	10,060	193.5	1.92%	項 目	職員数 (a)	除外率 (b)	基礎職員数 (c) (a-a×b)	障害者数 (d)	雇用率 (e) (d/c)	事務局職員	395.5	20%	316.5	16.0	5.06%	学校教職員	12,178.5	9743.5	177.5	1.82%
	職員数 (a)	除外率 (b)	基礎職員数 (c) (a-a×b)	障害者数 (d)	雇用率 (e) (d/c)																									
府教育委員会	12,574.0	20%	10,060	193.5	1.92%																									
項 目	職員数 (a)	除外率 (b)	基礎職員数 (c) (a-a×b)	障害者数 (d)	雇用率 (e) (d/c)																									
事務局職員	395.5	20%	316.5	16.0	5.06%																									
学校教職員	12,178.5		9743.5	177.5	1.82%																									
<p>②定着に関する目標</p>	<p>○ 障害に起因する不本意な早期離職が生じないように、引き続き個人の特性に応じた職務配置と能力が発揮できる職場環境の整備等により定着を図る。</p> <p>(評価方法) 毎年の任免状況通報に合わせて、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理</p>																													
<p>取組内容</p>																														
<p>1. 障害者の活躍を推進する体制整備</p>																														
<p>(1) 組織</p>	<p>○ 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るため、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」として管理部長を選任する。</p> <p>○ 障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置し、本計画に定める取組を推進するとともに、取組の実施状況の把握・点検・見直し等を行う。</p> <p>○ 障害者雇用促進法に基づき、障害者職業生活相談員を選任するほか、相談窓口を設置し職員に周知する。 なお、必要に応じて外部の機関や有識者と連携できる体制を構築する。</p>																													

<p>(2) 人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員からの相談に適切な対応が図れるよう、障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）に京都労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させ、相談体制を整備する。</li> <li>○ 理解されにくいといわれる精神・発達障害について、すべての職員が正しい知識と理解を深め、精神・発達障害のある職員の職場定着を推進するため、これらの障害のある職員の配属先の職員を中心に、京都労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させる。</li> <li>○ 障害のある人や障害に対する理解を深めるため、京都府総合教育センターで開催する特別支援教育に関する研修講座の受講を推進する。 教職員においては、キャリアステージごとに求められる具体的な資質能力に応じた研修の受講を推進するとともに、府内大学と連携して、特別な配慮を要する児童生徒への指導・支援、インクルーシブ教育システムの考え方や在り方について学ぶ研修を設定し、特別支援教育コーディネーターの養成を推進する。</li> </ul>
<p>2. 障害者が活躍できる業務・配属先の選定</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害のある職員及び今後採用する障害者の適性や希望を踏まえ、より能力が発揮できるよう、業務との適切なマッチング等について検討する。</li> <li>○ 人事評価及び人事異動時の所属長によるヒアリング等により、障害のある職員に適切な業務付与ができていないかの点検を行い、必要に応じて事務分担の見直し等を行う。</li> </ul>
<p>3. 障害者の活躍を推進するための職場環境整備・人事管理</p>	
<p>(1) 職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「京都府教育施設個別施設計画」（平成30年10月策定・令和4年10月改訂）に基づき、学校施設のバリアフリー化やトイレの洋式化など、多様な人々の利用に配慮した整備を進める。 ※ 市町（組合）立学校は、市町（組合）教育委員会において実施</li> <li>○ 就労支援機器の配置など、障害のある職員からの意見も踏まえて支援方法について検討する。</li> <li>○ 新規に採用した障害者については、配属時に所属長によるヒアリング等を行い、健康状況や障害の状況、配慮すべき事項を把握するとともに、人事評価における面談等の中でも継続的に意見を聞き、可能な範囲で必要な措置を講じる。</li> </ul>

<p>(2) 募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者を対象とした教職員採用選考の実施        教員採用選考試験における障害者選考については、身体障害、精神障害、知的障害等、特定の障害に限定せず募集し、一人一人の障害特性等を適切に踏まえ必要な配慮を行ったうえで、引き続き実施する。        また、会計年度任用職員の採用選考を引き続き実施する。</li> <li>○ 教員を目指す大学生等への働きかけ        府内大学を中心に、障害のある学生に対し、教員採用選考試験の受験について、引き続き働きかける。</li> <li>○ 講師登録・会計年度任用職員申込みの随時受付の実施        府内の公立学校（京都市立学校を除く。）において、臨時的任用職員や時間講師の他、教員業務支援員や非常勤事務員などの会計年度任用職員として勤務を希望する人の登録や受付を随時実施し、時機を逸しない円滑な採用につなげる。</li> <li>○ 特定の障害を排除しない又は特定の障害に限定しない採用を進め、募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。           <ul style="list-style-type: none"> <li>・自力で通勤できることなどの条件を設定すること。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能などの条件を設定すること。</li> <li>・「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」などの条件を設定すること。</li> <li>・特定の就労支援機関に限定して受入れを実施すること。</li> </ul> </li> </ul>
<p>(3) 働き方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 時差出勤制度や在宅勤務制度について、要件に当てはまる場合は取得可能であることを周知する。</li> <li>○ 柔軟な休憩時間の設定について検討する。</li> </ul>
<p>(4) キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本人の希望や能力、適性を踏まえながら、研修や人事異動を通じてキャリア形成を支援する。</li> <li>○ 会計年度任用職員としての任用を継続し、学校での勤務経験を民間企業等への就職につなげる。</li> </ul>
<p>(5) その他 人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「障害を有する職員への合理的配慮に関する要綱」に基づき、人事評価や人事異動時の所属長による面談等を通じて、職員の健康状況や障害の状況、配慮すべき事項について適切な把握を行い、合理的配慮を提供する。</li> <li>○ 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、円滑な職場復帰のために必要な職務付与や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</li> <li>○ 障害のある教職員の離職の防止と職場への定着に向け、国及び他の地方公共団体等における障害者雇用の好事例の収集・分析を行い、各所属への情報提供に努め、障害者就労の促進につなげる。</li> </ul>

		<p>○ 学校においては、病気休職等から復職した教職員の職務復帰を支援し、学校教育活動の更なる充実に資するため、非常勤講師の措置など必要な軽減措置を実施しているが、令和2年度から障害者手帳等の所持者について措置期間を延長するなど、軽減措置を拡充しており、教職員の職務復帰を支援する体制整備を継続して実施する。 また、障害者手帳等の各種の支援制度について情報提供を進める。</p>
<p>4. その他</p>		
		<p>○ 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に基づき定めた「京都府における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」により、障害者就労施設等が供給する物品等の調達を一層推進し、障害者の活躍の場の拡大を図る。</p>