

## 宮崎県教育委員会 障害者活躍推進計画の実施状況

「障がい」に係る表記は次のとおりとしています。

- ①法律等の名称や法律等に明記されている用語は、明記されているとおりの表記としています。
- ②それ以外は、「障がい」と表記します。

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価年度      | 令和7年度                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 目標に対する達成度 | <p>採用に関する目標</p> <p>実雇用率：2.12%（令和7年6月1日時点）</p> <p>定着に関する目標</p> <p>令和7年度に採用した障がいのある職員に離職者はいなかった。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 取組内容の実施状況 | <p>1 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備</p> <p>（1）障害者雇用推進者として、教育政策課長を選任。</p> <p>（2）障害者職業生活相談員に選任又は選任予定の者について、宮崎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した。</p> <p>（3）所属長又は上司や障害者職業生活相談員等、障がいのある職員の相談窓口の役割を整理し、障がいのある職員本人からの相談先を周知した。</p> <p>2 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出</p> <p>（1）「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に基づき、当該計画や人事管理等の運用のため、任意で障害者手帳の写しの提供を求め、障がい者の把握に努めた。</p> <p>（2）障がいのある職員がその有する能力を発揮して遂行できる職務の選定（既存業務の切出し等）や創出（複数の作業の組合せによる新規業務の創出等）を行った。</p> |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | <p>3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理</p> <p>(1) 所属長等が定期的に面談により必要な配慮等を把握し、必要措置を講じた。なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつ、可能な範囲で適切に実施した。</p> <p>(2) 会計年度任用職員の募集・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"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・「自力で通勤できること」といった条件を設定する。</li> <li>・「介助者なしで業務遂行が可能」といった条件を設定する。</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」といった条件を設定する。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul> <p>(3) 教員選考採用試験、実習助手・寄宿舍指導員の採用試験において障がい者枠特別選考を実施した。</p> <p>(4) 教育委員会事務局において会計年度任用職員として9名を任用した。</p> <p>(5) 障がいのある方々へ安定した就労機会を提供することを目的に、学校現場における事務業務の支援を担う「インクルーシブ・エデュケーション・スタッフ (IES) 及び「インクルーシブ・エデュケーション・スタッフ支援員 (IES 支援員)」を県立学校における会計年度任用職員の職として新たに設置した。IES は 26 名、IES 支援員は 18 名任用した。</p> <p>(6) 児童生徒等にとって、障がいのある人に対する知識が深まるとともに、障がいのある児童生徒等にとってのロールモデルとなるなどの効果を期待し、IES の雇用促進の周知及び IES の増員に向けた協議を進めた。</p> |
| 点検結果 | <p>本県の実雇用率は法定雇用率に達していないものの、教員採用試験等における特別選考や、教育委員会事務局における障がい者の採用枠を活用し、会計年度任用職員を含めて、採用の拡充を進めることができた。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |