

# 障がい者の活躍の場の拡大 に向けた推進計画

～誰もがいきいきと働く共生組織を目指して～



しあわせ信州

長野県教育委員会

令和7年（2025年）4月1日

## 障がい者の活躍の場の拡大に向けた推進計画 目次

1	障がい者雇用の現状と計画の位置付け	1
2	計画期間	1
3	目標	2
4	今後の取組	3
	(1) 採用・活躍の場の拡大	3
	(2) 職場環境の整備	5
	(3) 教職員の意識改革等	7
5	推進計画の周知及びフォローアップ	8

## 1 障がい者雇用の現状と計画の位置付け

- 県教育委員会では、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。）に基づき、自らが率先して障がい者を雇用するため、平成 15 年度から身体障がい者を対象とする教職員採用選考を毎年度実施してきました。
- また、令和元年 6 月の障害者雇用促進法の改正に伴い、本推進計画を障害者活躍推進計画に位置付け、障がい者の活躍の場の拡大に努めてきました。
- こうした中、障がい者雇用率については以下のとおり推移しています。

各年 6 月 1 日現在

時点	R2	R3	R4	R5	R6
実雇用率	2.33%	2.50%	2.51%	2.56%	2.45%
法定雇用率	2.4%	2.5%	2.5%	2.5%	2.7%

- 今後も、法定雇用率の達成に向けて、これまでの推進計画に基づいた取組を着実に進めていくとともに、状況の変化や推進計画の進捗状況等に応じて推進計画を見直し、引き続き障がい者の採用・活躍の場のさらなる拡大に努めます。
- 本計画が対象とする教職員は、県教育委員会が任命した教職員とします。県費負担教職員については、市町村教育委員会と連携し、取組を進めます。

## 2 計画期間

- 本推進計画の計画期間は、令和 7 年（2025 年）4 月 1 日から令和 12 年（2030 年）3 月 31 日までの 5 年間とします。
- なお、毎年度、障がいのある教職員に対する意見聴取や取組の進捗状況等の把握に努め、認識した課題等を踏まえ、随時計画の見直しを行うこととします。

## 3 目標

---

### (1) 障害者雇用率（6月1日時点）

〔目 標〕

- 当該年度の6月1日時点における法定雇用率を上回る雇用率

〔評価方法〕

- 毎年度実施する任免状況通報状況調査により把握・進捗管理を行う。

### (2) 職場定着

〔目 標〕

- 不本意な離職者を極力生じさせない。

〔評価方法〕

- 今後、障がいのある教職員の離職状況等のデータの収集及び障がいのある教職員を対象とした職場環境等に係る意識調査を実施し、その結果を踏まえ不本意な離職者の有無を確認する。

### (3) 障がい者雇用に対する理解促進

〔目 標〕

- すべての教職員が障がいに対する理解を深めるため、誰でも参加しやすい研修機会を確保する。

〔評価方法〕

- 研修等の実施に係る調査を行い、実施状況を確認する。

## 4 今後の取組

### (1) 採用・活躍の場の拡大

#### 基本的な考え方

- ◎ 障がい者の採用に当たっては、常勤の教職員だけでなく、多様な勤務形態に対応できるよう、非常勤の教職員の採用も推進します。また、障がいの種別や程度、障がいの有無にかかわらず、全ての教職員が活躍できる共生組織づくりを進めます。
  - ◎ 手帳等の交付のない方や週 20 時間未満の超短時間勤務を希望する方など、法定雇用率にこだわることなく障がい者の採用を推進します。
  - ◎ 個々の障がい特性を理解した上で、その能力が十分に発揮され、職場に定着できるよう、活躍の場の拡大や合理的配慮の提供を含めた職場環境づくりに取り組みます。
- ※ 県は障害者差別解消法により障がい者に対する「合理的配慮」の提供を義務付けられています。合理的配慮とは、障がい者と障がい者でない者との均等な機会や待遇の確保、障がい者の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の措置のことをいいます。  
(例：聴覚障がい者への採用面接時の手話通訳の配置、車いすを使用する人のための段差へのスロープの配置等)

#### 具体的な取組

##### ■ 採用の拡大

- 教職員採用については、障がい者が広く活躍できる環境づくりの視点を持ち、以下の採用区分において障がいの種別に限らない募集・採用に、引き続き取り組みます。
  - ・ 常勤の教職員の採用
  - ・ 会計年度任用職員（非常勤の教職員）の採用（チャレンジ雇用職員※を含む）※県・県教育委員会での業務経験を踏まえ、一般企業等への就労を目指すことを目的として実施
- 採用選考の実施に当たっては、受験者が合理的配慮の申出をしやすい環境を整備するとともに、申出があった際は受験者との相談の上、必要な合理的配慮を提供します。
- 障がいのある者の教職員採用について、広く周知・PRを行い、採用拡大を進めます。

##### 【採用拡大の取組】

- ・ 教員養成大学等へ訪問し、採用選考について説明・周知
- ・ 障がいのある者を対象とした採用選考のチラシの作製・配布
- ・ 高校生や大学生に向けて教員の魅力ややりがいについてPR

- 採用の拡大に当たっては、以下に例示する不適切な募集・採用方法に留意し、適切な方法により取組を進めます。

【不適切な募集・採用方法】

- (1) 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こと
- (2) 自力で通勤できることといった条件を設定すること
- (3) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること
- (4) 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こと
- (5) 特定の就労支援機関からのみ受け入れを実施すること

- 会計年度任用職員の非常勤の教職員の募集・採用については、以下に取り組み、採用の拡大を図ります。

- ・一般の求人に先立って募集する「障がい者優先枠」を設けた採用を引き続き実施します。
- ・難病等で障害者手帳等の交付がない者であっても応募しやすい応募条件を設定します。
- ・会計年度任用職員の募集に当たっては、フルタイム（7時間45分）勤務の職を、複数の短時間勤務の職に振り分けるなど、柔軟な勤務パターンを設定することを可能とします。

- チャレンジ雇用職員の募集・採用について、以下に取り組み、採用の拡大を図ります。

- ・週20時間未満の超短時間勤務を希望する方も採用の対象とします。
- ・従来の単一所属における業務だけでなく、今後は複数の所属の業務に従事することができる方法を検討します。

- 特別支援学校等からの希望に応じて、チャレンジ雇用等の職場体験として生徒の受入を行い、県の仕事を知ってもらう機会を提供します。

## ■ 活躍の場の拡大

- 人事担当責任者（教育次長）を、障害者雇用促進法第78条第1項の規定による「障害者雇用推進者」に選任し、障がい者雇用の推進に当たり責任体制を明確化します。
- 障害者雇用促進法第79条の規定により、教育政策課課長補佐を「障害者職業生活相談員」に選任し、障がいのある教職員からの職業生活全般に係る相談・指導を行います。
- 通勤の負担を考慮した人事異動や部活動、学校行事における引率業務の負担軽減など、業務遂行における支援・配慮を行います。
- 「障がい者雇用推進役」（人事主管課課長補佐）等が、障がいのある教職員が従事する業務のコーディネート等を行います。

- 障がい者雇用推進役が参加する長野県庁の全庁的な検討チーム「誰もが働きやすい職場づくり推進チーム」等において、障がいのある教職員が従事する業務のあり方等について検討・見直しを行います。
- 障がいのある教職員の活躍の場を広げるため、教職員が希望する研修に参加しやすくできるよう相談の上、必要な合理的な配慮を提供します。
- 障がいのある教職員の配置に当たっては、障がい特性を十分に把握し、その特性を踏まえた業務に従事できるよう努めるとともに、常勤の教職員に関しては障がい特性や配慮事項を所属と定期的に共有するための仕組みを導入します。

役職名	根拠法令	役割	被選任者
障害者雇用推進者	障害者雇用促進法第 78 条第 1 項	障がい者雇用の取組体制の責任者	人事担当責任者（教育次長）
障害者職業生活相談員	障害者雇用促進法第 79 条	職業生活相談全般についての相談・指導の担当者	教育政策課課長補佐
障がい者雇用推進役	—	従事する業務のコーディネーター等	人事主管課課長補佐

## (2) 職場環境の整備

<b>基本的な考え方</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 学校における業務の性質や職場の支援体制などの環境を踏まえ、市町村教育委員会の協力も得ながら、障がいのある教職員が働きやすい環境整備を進めます。</li> <li>◎ 障がいのある教職員が、気軽に相談したり、必要な支援を受けることができる体制を整備します。</li> <li>◎ 障がいの特性に応じて多様な働き方ができるよう、時差勤務等の制度の利用等、弾力的な勤務を推進します。</li> </ul>

## 具体的な取組

### ■ 相談・支援体制

- 障がい者雇用推進役が、障がい者の採用・活躍の場の拡大を推進するため、障がいのある教職員やその上司・同僚等からの相談に対応する体制を整えます。
- 障がいのある教職員が配置された所属の管理職員等を日常的な業務支援や相談を行う担当者に指定し、適切な対応ができるよう、研修を実施します。
- 県庁及び広域圏ごとにチャレンジ雇用職員のサポートスタッフとして「障がい者活躍サポーター」を県が配置し、障がい者雇用推進役や所属の管理職員等とともに、障がいのある教職員の雇用・支援業務を行います。
- 施設のバリアフリー化等の障がい者の働きやすい環境整備や、業務遂行をサポートするために必要な支援機器等の導入について、障がいのある教職員（採用見込みの者を含む）からの要望を聴取しながら進めます。
- 教育政策課に障がいのある教職員の相談専用メールアドレスを設置し、相談を受ける体制を整えます。
- 公立学校共済組合などの外部の健康相談窓口等の相談先について、教職員に周知します。
- 事象別の対応方法、チャレンジ雇用の好事例や障がい特性に応じた合理的配慮の提供の実例など、基本的な事項を記載したハンドブックを作成し、職場の参考資料として活用します。
- 職場の困りごとについて専門的な相談をすることのできる相談機関をリスト化し、組織内で共有します。

### ■ 多様な働き方の導入

- 週 20 時間未満の超短時間勤務や時差勤務、在宅勤務等の弾力的な勤務が可能な制度の利用を推進します。
- 障がいのある教職員が働き続けることができるよう、定期的な通院などを必要とする場合等の支援のあり方について研究を進めます。

### (3) 教職員の意識改革等

#### 基本的な考え方

- ◎ 「障がいのある人もない人も共に生きる長野県づくり条例」（長野県障がい者共生条例）の基本的理念に基づき、県の責務として、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組を推進します。
- ◎ 障がいへの理解を深め、障がいの特性に応じた働き方等について、全教職員が学び、考える機会の拡大を図ります。
- ◎ 障がいのある教職員とともに働く機会を拡大することにより、障がい者への理解を深めます。
- ◎ 県組織における共生社会づくりの取組を積極的に発信します。
- ◎ 国に対し、障害者手帳等の有無にかかわらず、障がい者が働きやすい職場づくり、共生社会づくりの実現に向けた環境づくりへの支援を求めます。

#### 具体的な取組

##### ■ 教職員の意識改革

- 障がいのある教職員の配置職場の拡大を図り、ともに働くことにより、教職員の障がいへの理解を進めます。
- 障害者雇用推進役、障害者職業生活相談員や障がい者活躍サポーター等が、障がいのある教職員からの相談対応や支援等により適切に対応できるよう、就労支援等の専門的な研修を開催します。
- 障がい特性や合理的配慮の考え方に対する教職員の理解を促進するため、あいサポーター研修や長野県障がい者共生条例に基づく研修に参加します。
- 先進的な取組を行う民間事業者や他団体を視察し、優良事例について積極的に導入を進めます。
- 障がい者就労施設等の取扱い物品等の情報を活用し、障がい者就労施設等への発注を推進します。
- 障がい者雇用に積極的に取り組む企業等を、取組に応じて評価する入札方法を推進します。

## 5 推進計画の周知及びフォローアップ

---

### (1) 計画の周知

- 本計画をすべての教職員に周知するほか、ホームページに掲載し、広く周知します。

### (2) 計画のフォローアップ

- 「誰もが活躍できる職場づくり推進チーム」において、毎年度、前年度の取組状況を確認し、取組の見直しを行います。
- 毎年度、取組状況や目標の達成状況については、ホームページ等を通じて公表します。
- 取組状況を障がい者団体や障がい者に説明し、意見をいただきながら、取組の改善を図ります。
- 職場における働きやすい環境づくり等の取組や実際に働く障がいのある教職員の声を発信し、障がい者の雇用の拡大につなげます。

### (3) 推進計画の見直し

- 毎年度、障がいのある教職員に対する意見聴取や取組の進捗状況等の把握に努め、認識した課題等を踏まえ、随時計画の見直しを行うこととします。(再掲)