

---

# 第3期 埼玉県教育委員会 障害者活躍推進計画

---

埼玉県教育委員会

令和8年4月

# 目次

## I 総論

|                     |    |
|---------------------|----|
| 1 計画の趣旨             | 1  |
| 2 計画期間              | 1  |
| 3 周知・公表             | 2  |
| (1)教職員に対する計画の周知     | 2  |
| (2)公表               | 2  |
| 4 現状と課題             | 2  |
| (1)現状               | 2  |
| ア 障害者の雇用状況          | 2  |
| イ 県教育委員会におけるこれまでの取組 | 4  |
| (ア)障害のある本採用教育職員の採用  | 4  |
| (イ)障害のある本採用事務職員の採用  | 5  |
| (ウ)障害のある短時間勤務職員の採用  | 5  |
| (エ)学校等のバリアフリー化      | 6  |
| ウ 教職員へのアンケート・意見聴取   | 7  |
| (2)課題               | 11 |
| 5 取組方針              | 12 |
| (1)事業主としての県教育委員会の責務 | 12 |
| (2)教育現場における障害者雇用の意義 | 12 |
| (3)取組方針             | 12 |
| ア 障害者の活躍の場の拡大       | 13 |
| イ 障害者が働きやすい職場づくり    | 13 |

## II 障害者が活躍するための施策(具体的な取組)

|                   |    |
|-------------------|----|
| 1 障害者の活躍の場の拡大     | 14 |
| (1)職務の選定・創出       | 14 |
| (2)障害者の採用         | 15 |
| ア 障害のある本採用教育職員の採用 | 15 |
| イ 障害のある本採用事務職員の採用 | 16 |

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| ウ 障害のある短時間勤務職員の採用                 | 17        |
| エ その他                             | 18        |
| (3)キャリア形成                         | 18        |
| <b>2 障害者が働きやすい職場づくりの推進</b>        | <b>19</b> |
| (1)「障害者雇用推進者」の選任                  | 19        |
| (2)「埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画策定・推進委員会」の運営 | 20        |
| (3)「埼玉県教育委員会障害者雇用点検評価」の実施         | 20        |
| (4)各所属における推進体制                    | 20        |
| ア 所属長の責務                          | 21        |
| イ 教職員の責務                          | 21        |
| ウ 研修等の実施                          | 21        |
| エ 心のバリアフリー推進員の指定                  | 21        |
| (5)職業生活における相談体制の整備                | 22        |
| (6)所属以外での相談体制及び専門処理機関の整備          | 22        |
| (7)外部関係機関(障害者就労支援機関等)との連携体制の整備    | 23        |
| (8)支援員の配置                         | 23        |
| (9)職務環境の整備                        | 25        |
| (10)障害者理解等を促進する研修等の実施             | 25        |
| (11)教職員相互の情報交換等の交流の促進             | 26        |
| (12)人事管理                          | 26        |
| <b>3 その他</b>                      | <b>27</b> |
| (1)関係機関への要望・働き掛け                  | 27        |
| ア 国への要望・働き掛け                      | 27        |
| イ 大学等への働き掛け                       | 27        |
| (2)障害者就労施設等からの物品調達                | 27        |
| <b>Ⅲ 指標</b>                       | <b>28</b> |

# I 総論

## 1 計画の趣旨

全ての人が障害の有無にかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合う共生社会を実現するためには、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じて社会参加できるようにすることが必要です。

学校をはじめとする教育現場で障害のある教職員が生き生きと働いていることは、教職員のみならず児童生徒や保護者、さらには県民の障害者への理解が深まるなど共生社会の実現に向けて大きな意義があります。

また、障害のある児童生徒にとって、障害のある教職員がロールモデルになるといった効果も期待されます。

そこで、県教育委員会では、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。)における事業主としての責務はもとより、教育現場における障害者雇用の意義を踏まえた上で、障害のある教職員を含む全ての教職員が働きやすい職場づくりを進めるため、障害者雇用促進法第7条の3に基づき、令和2年度から令和4年度までを計画とした「埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画」、令和5年度から令和7年度までを計画とした「第2期埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある教職員の活躍推進と共生社会の実現に取り組んできました。

そしてこのたび、令和7年度までの6年間の取組を踏まえ、障害のある教職員を含む全ての教職員が働きやすい職場づくりを更に進めるため、「第3期埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画」を策定しました。

なお、取組の実施に当たっては、別に障害者活躍推進計画を策定する知事部局等と協力をしながら進めていきます。

## 2 計画期間

令和8年4月から令和13年3月までの5年間

### 3 周知・公表

#### (1)教職員に対する計画の周知

計画を策定又は改定した際は、会議等により教職員に周知するとともに県庁LAN上や学校間ネットワーク上のページ及び県のホームページへの掲載等により、全ての教職員に対して周知します。

#### (2)公表

計画を策定又は改定した際には、県ホームページで公表します。

また、各年度における取組の実施状況や数値目標の達成状況等についても、周知・公表します。

### 4 現状と課題

#### (1)現状

##### ア 障害者の雇用状況

県教育委員会における障害者雇用の状況は、令和2年12月14日現在に当時の法定雇用率2.4%を達成し、令和6年6月1日現在まで法定雇用率を達成していましたが、令和7年6月1日現在は、障害者数が879.0人、雇用率が2.44%と、4年ぶりに法定雇用率を達成することができませんでした。

【表1】県教育委員会における障害者の雇用状況(令和5年度～令和7年度)

|           | R5.6.1    | R6.6.1    | R7.6.1(※3) |
|-----------|-----------|-----------|------------|
| 職員数(※1)   | 31,129.5人 | 31,468.5人 | 36,085.5人  |
| 障害者の数(※2) | 799.0人    | 853.0人    | 879.0人     |
| 雇用率       | 2.57%     | 2.71%     | 2.44%      |
| 法定雇用率     | 2.50%     | 2.70%     | 2.70%      |

※1 職員総数から除外率相当職員を除いた職員数

※2 身体障害者、知的障害者、精神障害者の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行っている。また、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントしている。

※3 令和7年度の職員数が前年度に比べ大幅に増加している理由は、除外率が30%から20%に引き下げられたことによるものである。

一方、職種別では、事務職員(学校の清掃業務に従事する職員なども含む。)の雇用率が17.58%であるのに対し、教育委員会の職員の9割を占める教育職員(主に教員)の雇用率が1.04%と低い状況です。【表2】

学校種別では、小学校の教育職員が 0.49%、中学校の教育職員が0.80%で、特に低い状況にあります。

【表2】職種別・学校種別・障害種別 障害者の雇用状況(令和7年6月1日現在)

|        |        | ①法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数(ポイント数) | ②障害者の数(ポイント数) | ③実雇用率(%) |
|--------|--------|------------------------------|---------------|----------|
| 教育職員   | 小学校    | 14,527.5                     | 71.0          | 0.49%    |
|        | 中学校    | 8,043.0                      | 64.5          | 0.80%    |
|        | 高等学校   | 6,510.0                      | 79.5          | 1.22%    |
|        | 特別支援学校 | 3,966.0                      | 129.5         | 3.27%    |
|        | 小計     | 33,044.5                     | 344.5         | 1.04%    |
| その他の職員 | 教育局    | 694.5                        | 113.0         | 16.27%   |
|        | 小学校    | 782.5                        | 175.5         | 22.43%   |
|        | 中学校    | 398.5                        | 60.0          | 15.06%   |
|        | 高等学校   | 876.0                        | 125.5         | 14.33%   |
|        | 特別支援学校 | 292.5                        | 60.5          | 20.68%   |
|        | 小計     | 3,041.0                      | 534.5         | 17.58%   |
| 合計     |        | 36,085.5                     | 879.0         | 2.44%    |

※校種ごとの値と合計欄の値は、端数処理の都合上一致しない。

## イ 県教育委員会におけるこれまでの取組

### (ア)障害のある本採用教育職員の採用

#### a 本採用教員

県教育委員会では、埼玉県教員を目指す障害者に対して、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等全ての志願区分で障害者特別選考を実施しています。

障害者特別選考の対象者は、身体障害者及び精神障害者としています。

【表3】教員採用選考試験における障害者特別選考状況

| 試験実施年度<br>(採用年度) | 令和4年度<br>(令和5年度) | 令和5年度<br>(令和6年度) | 令和6年度<br>(令和7年度) | 令和7年度<br>(令和8年度) |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 志願者数             | 46人              | 53人              | 43人              | 37人              |
| 合格者数             | 5人               | 5人               | 8人               | 5人               |
| 採用者数             | 3人               | 5人               | 6人               | 5人               |

#### b その他の本採用教育職員

県立学校実習助手の採用においては令和元年度から、県立特別支援学校寄宿舎指導員の採用においては令和3年度から、障害者特別選考を実施しています。

障害者特別選考の対象者は、教員採用選考試験における障害者特別選考と同様に、身体障害者及び精神障害者としています。

【表4】実習助手・寄宿舎指導員採用選考試験における障害者特別選考状況

| 試験実施年度<br>(採用年度) | 令和4年度<br>(令和5年度) | 令和5年度<br>(令和6年度) | 令和6年度<br>(令和7年度) | 令和7年度<br>(令和8年度) |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 志願者数             | 19人              | 8人               | 8人               | 3人               |
| 合格者数             | 1人               | 2人               | 1人               | 1人               |
| 採用者数             | 1人               | 2人               | 0人               | 1人               |

## (イ)障害のある本採用事務職員の採用

事務職員については、県の人事委員会が「障害者を対象とした職員選考」試験を実施しており、合格者は、知事部局や教育局の職員、県立学校、小中学校、警察の事務職員などとして採用されています。

事務職員における障害者を対象とした職員選考試験の対象者は、身体障害者・精神障害者・知的障害者となっています。

【表5】障害者を対象とした職員選考試験状況

| 試験実施年度<br>(採用年度) | 令和4年度<br>(令和5年度) | 令和5年度<br>(令和6年度) | 令和6年度<br>(令和7年度) | 令和7年度<br>(令和8年度) |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 受験数              | 156人             | 150人             | 120人             | 137人             |
| 合格者数             | 22人              | 25人              | 17人              | 14人              |
| うち教育委員会採用者数      | 10人              | 12人              | 5人               | 5人               |

## (ウ)障害のある短時間勤務職員の採用

県教育委員会では、障害者を短時間勤務職員として雇用する取組を平成23年度から実施しています。

令和7年度は439人(※)を雇用しており、教育局課所館、県立学校、市町村立小中学校などで主に事務補助や清掃業務等を行っています。

障害のある短時間勤務職員を支援する体制として、障害の特性や程度に応じて障害者就業補助員(支援員)を配置しています。支援員は、障害のある職員とともに事務補助や日常清掃を行いながら、障害のある職員が業務を行いやすくなるよう内容を整理して指示を行ったり、進捗状況を確認したりしています。

また、教育局に就業補助員を2名配置し、教育局の各課や学校などを巡回し、障害のある職員や障害のある職員が勤務している所属の管理職等と面談を行い、職場への定着などの相談に対応しているところです。

(※)令和8年1月1日現在延べ人数

### (事務集約オフィス)

令和元年度から、これまで各教育事務所の本採用職員が担ってきた県費負担教職員の出張旅費に関する業務を1か所に集約し、障害のある非常勤職員が業務を担う事務集約オフィス「ハーモニー」を設置しました。

令和7年度は、障害のある会計年度任用職員16人を雇用しました。

(※)令和8年1月1日現在延べ人数

### (清掃業務)

これまで民間企業に委託していた清掃業務を県の直営に戻し、障害のある会計年度任用職員に担ってもらう取組を県立図書館及び県立学校で行っています。

令和7年度は、障害のある会計年度任用職員31人を雇用しました。

(※)令和8年1月1日現在延べ人数

### (チームぴかぴか)

特別支援学校高等部卒業時に企業就労できなかった者を会計年度任用職員として雇用し、「チームぴかぴか」の一員となって働きながら職業スキルを身に付け、企業への就労につなげる取組を平成26年度から実施しており、令和7年度は、障害のある会計年度任用職員14人を雇用しました。

(※)令和8年1月1日現在延べ人数

## (エ)学校等のバリアフリー化

県教育委員会では、県立施設のバリアフリー化を大規模改修(※)等の中で進めています。

特に、入口スロープ、車椅子(身体障害者)用駐車場、出入口の幅、車椅子(身体障害者)用トイレ、階段手すり、エレベーターについて整備しています。

※建築後または前回改修後、概ね20年を経過した施設について、建物の機能回復を図るために実施する建物全体の改修

## ウ 教職員へのアンケート・意見聴取

職場において障害理解の推進や障害のある職員からの相談等に対応する職員を対象に、アンケートを行いました。

結果の概要は以下のとおりです。(調査実施期間 令和7年12月8日～令和7年12月25日)

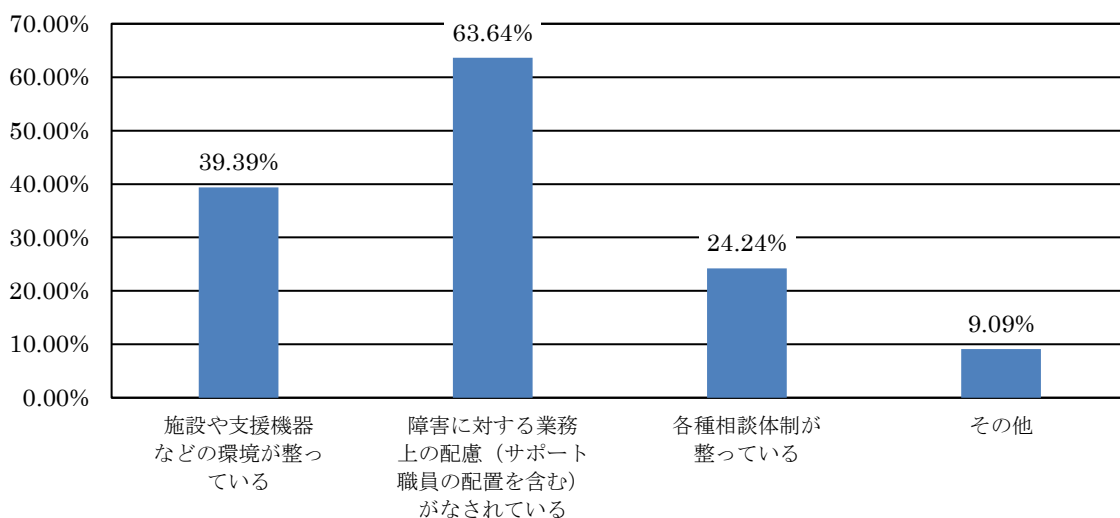
### 【回答者所属種別】

|                  |       |
|------------------|-------|
| 教育局課所館(教育事務所を除く) | 13.0% |
| 教育事務所            | 2.0%  |
| 県立中学校・高等学校       | 61.0% |
| 県立特別支援学校         | 13.0% |

### 【問1. あなたの職場は障害のある職員が働きやすい職場だと思いますか。】

|          |       |       |
|----------|-------|-------|
| そう思う     | 27.0% | → 問2へ |
| ややそう思う   | 38.0% | → 問2へ |
| ややそう思わない | 28.0% | → 問3へ |
| そう思わない   | 7.0%  | → 問3へ |

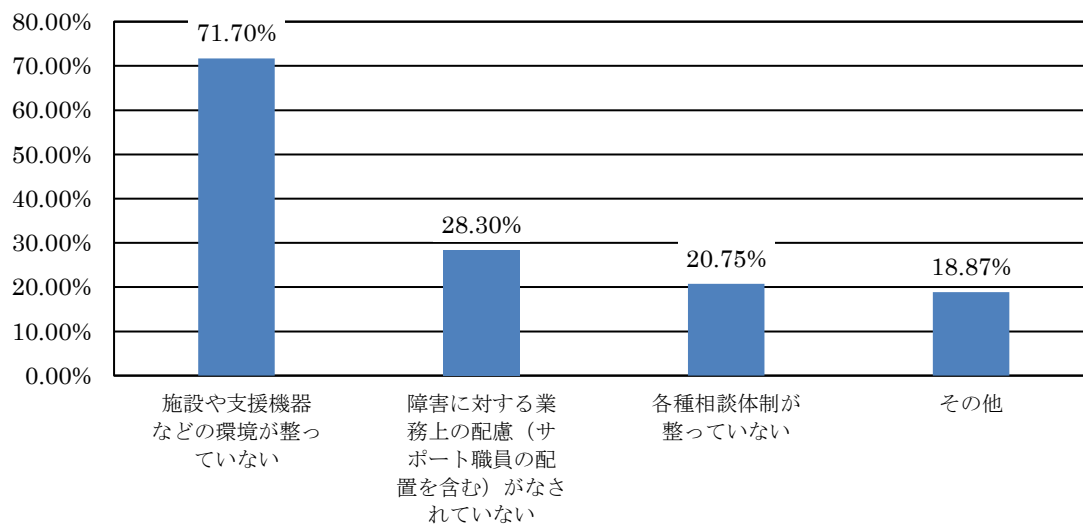
【問2. 働きやすい職場だと思う点は何ですか(複数回答可)。】



(「その他」の意見抜粋)

- ・職場内での障害理解が進んでいる(職員が共生社会を理解し、協働の意識が高い)
- ・障害のある職員に適した業務がある(能力や特性に合った業務分担がなされている)

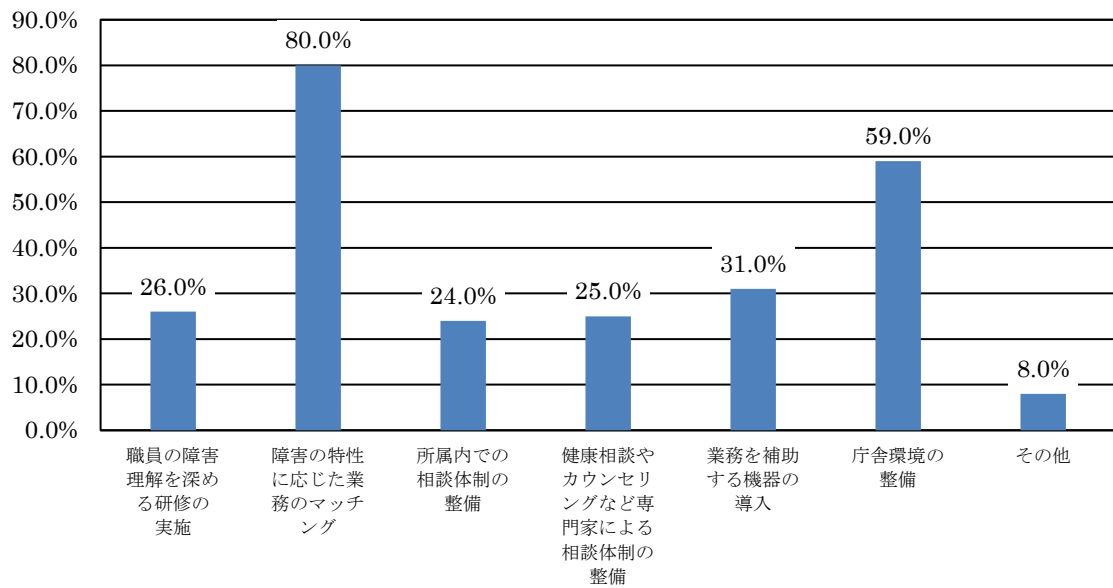
【問3. 働きやすい職場だと思わない点は何ですか(複数回答可)。】



(「その他」の意見抜粋)

- ・適した仕事内容がない(障害のある職員の自己実現に応えられない)
- ・個々の教職員が多忙であるため、障害のある教職員への十分な配慮が困難

【問4. 障害のある職員が働きやすい職場であるために、今後どのような取組を充実していく必要があると思いますか(複数回答可)。】



(「その他」の意見抜粋)

- ・就業補助員の職務能力の向上
- ・業務量に対して余裕のある人員配置
- ・周囲の職員をサポートする体制の整備

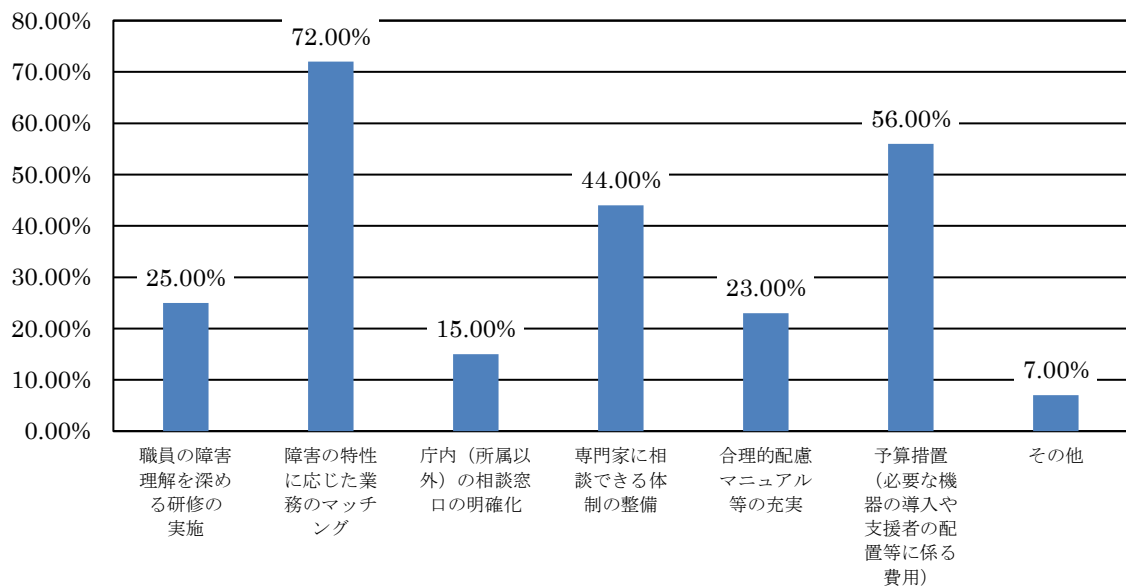
【問5. 所属する職員から障害を理由とした配慮の申し出を受けましたことがありますか。】

ある                    28.0% → 問6へ  
 ない                    72.0%

【問6. その申し出に対応することはできましたか。】

申出どおりに対応できた                    71.4%  
 申出の一部に対応できなかった            28.6%  
 対応できなかった                            0.0%

【問 7. 障害のある職員への対応に当たって、どんなことが課題だと思いますか。】



（「その他」の意見抜粋）

- ・ペーパーレスを進める中での業務の切り出しに係るノウハウの蓄積・共有
- ・県や関係機関の相談窓口の周知
- ・障害者を受け入れる職場の職員への専門家による早期の研修実施
- ・職場として合理的配慮を決定するまでのマニュアルや相談窓口の整備

【問8. 自由記述(抜粋)】

- ・ 障害者雇用の推進は、障害者の社会参加や多様性・包摂性の観点からも進めていく必要があると思うが、一方で現場への支援が乏しく、現場の負担が大きい。障害のある職員から、職場での困り事だけでなく、心身、生活、将来の進路などの相談対応を求められることがある。職場だけでは限度があることから、専門の相談窓口が必要と考える。
- ・ 充て職としての推進員ではなく、常勤の専門員の配置が必要
- ・ 精神障害のある職員については、柔軟な対応が取れるよう、通常の職員と同じ服務規程とは異なる規定を設けてほしい。
- ・ 合理的配慮として対応できることと、できないことについて境界が難しい。

## (2)課題

教育職員(主として教員)の障害者雇用率を高めることが大きな課題です。

しかしながら、全国的に障害のある教員免許状取得者が少ない状況(表5)にあります。

【表5-1】大学等新規卒業者教員免許取得状況

| 年度 |       | 免許状取得件数(延べ数) (件) |        |        |        |       |       |       | 取得者実数<br>(人) |        |
|----|-------|------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------------|--------|
|    |       | 幼稚園              | 小学校    | 中学校    | 高等学校   | 特別支援  | 養護教諭  | 栄養教諭  |              | 計      |
| R6 | 全体    | 31,011           | 22,614 | 40,861 | 49,125 | 5,099 | 3,143 | 1,170 | 153,023      | 88,705 |
|    | うち障害者 | 110              | 111    | 190    | 256    | 55    | 21    | 1     | 744          | 499    |

※「令和7年3月に大学等を卒業した者の免許取得状況」(文部科学省調査)から引用

障害のある教員免許状取得者を増やすためには、障害のある教員に対する業務全般(教科指導時を含む)のサポートを行うスタッフや実技を伴う特定の教科指導が負担となる教員に代わり指導する教員の配置や、施設設備の整備など、教員の働きやすい環境を作ることを通して、障害の有無に関わらず教員として活躍できることをしっかりと示していくことが重要です。

一方で、教員養成課程を有する大学等において障害のある学生を積極的に受け入れ、障害の特性を踏まえた教員養成を展開することや、障害のある教員を支援する教員の配置定数の制度化など、県教育委員会単独の取組では解決できない課題もあります。

このようなことから、教員の障害者雇用を促進するためには、障害のある教員の働きやすい環境づくりや障害のある学生が学びやすい環境づくりについて、国などと協議しながら、中長期的に対応することが必要です。

また、教育職員(主として教員)に係る中長期的な対応と併せて、教育職員以外においても障害者の活躍の場の拡大に引き続き取り組むことが必要です。

## 5 取組方針

### (1)事業主としての県教育委員会の責務

障害者雇用促進法においては、「すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」(第5条)とされています。

県教育委員会は、改めて障害者雇用の理念を確認し、その責務を果たしていきます。

### (2)教育現場における障害者雇用の意義

学校教育において児童生徒の障害者理解を進めることは、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える共生社会を実現するための基礎となります。

また、学校をはじめとする教育現場で障害者が生き生きと働いていることは、教職員のみならず、児童生徒や保護者、さらには県民の障害者理解を促進するものである。障害のある児童生徒にとっては、障害のある教職員がロールモデルになるといった効果も期待できます。

共生社会の実現に向け、県教育委員会が障害者を雇用し、教育現場に配置することは大いに意義があると考えます。

県教育委員会が障害者を積極的に雇用することは、企業や関係機関の理解と信頼を得ることにつながり、障害のある生徒の自立と社会参加の更なる促進に資するものです。

### (3)取組方針

県教育委員会は障害者雇用を促進する責務と意義を深く認識した上で、以下のとおり取組みます。

## ア 障害者の活躍の場の拡大

障害者を雇用するに当たっては、障害者が担う仕事を限定的に考えるのではなく、一人一人の障害の種類や程度のほか、スキルの習得状況、本人の希望、意欲などを総合して考えることが大事です。

個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力が発揮できる具体的な職域・職種・業務を課所館・学校ごとに把握し、仕事を提供していきます。

職務設定のほか、障害者の募集や採用、配置及びキャリア形成など各段階において、着実に取り組んでいきます。

## イ 障害者が働きやすい職場づくり

障害者の活躍を推進するためには、職場における働きやすい環境を作ることが欠かせません。

障害者が勤務する職場の同僚・上司が、障害のある教職員を温かく見守り、支援する応援者となるようにすることが重要です。

県教育委員会として、障害者の活躍を推進する体制を構築するとともに、各所属において障害者が働きやすい職場となるよう支援体制を整備します。

また、障害のある教職員の障害の種類や程度に合わせて、必要に応じて人的、物的な面でも環境を整えていきます。

## II 障害者が活躍するための施策(具体的な取組)

### 1 障害者の活躍の場の拡大

#### (1)職務の選定・創出

障害者を雇用するに当たっては、個々の障害者が、その障害特性や程度に応じて能力が発揮できる具体的な職域・職種・業務を課所館及び学校ごとに把握し、仕事を提供することが求められます。

特に障害のある短時間勤務職員(会計年度任用職員)の雇用については、これまで取り組んできた事務補助や環境整備補助に加えて、授業準備補助や実習補助のような形で教育活動に直接関わる分野でも、障害者の活躍の場の拡大に努めます。

また、事務補助や環境整備補助などの補助業務に限らず、これまで本採用職員等が担ってきた業務についても、障害者の担う職務として選定していきます。

さらに、デジタル化の推進やテレワーク等新たな働き方の拡大を踏まえ、新たな職域・職務の開拓に取り組みます。

#### 具体的な取組

##### 【継続】

- ▶ 事務補助や環境整備補助として短時間勤務職員の雇用を行うとともに、学校における授業準備補助や実習補助といった教育活動に直接関わる職務などに、障害者の活躍の場の拡大をします。また、デジタル化の推進を踏まえ、テレワークで行える職域の創出など、新たな職域、職務の創出について具体的な取組を進めます。
- ▶ 図書館等における清掃業務を行う短時間勤務職員を雇用します。また、課所館や県立学校のほか、小中学校等でも更なる雇用の場の拡大に取り組みます。
- ▶ 事務集約オフィス「ハーモニー」で業務を行う短時間勤務職員を雇用します。
- ▶ 障害者雇用を積極的に進めている地方公共団体や民間企業を調査し、新たな職域等の開拓を検討します。
- ▶ 引き続き既存の職務におけるテレワークの導入や、週20時間未満の短時間勤務など新たな働き方を研究するとともに、在宅勤務が実施可能な職務の創出など、多様な働き方の実現に向けた取組を進めます。

## (2)障害者の採用

障害者を採用するに当たっては、障害者の個々の障害の特性や職場の状況に応じた合理的配慮の提供が可能かどうか、合理的配慮の提供により業務遂行ができるかどうかを判断しなければなりません。

判断に当たっては、応募者と個別に話し合いを行うことが重要であり、募集段階で、

- 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること
- 自力で通勤できることといった条件を設定すること
- 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
- 「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」といった条件を設定すること

は、合理的配慮の提供の可否を個別に検討・判断していないことから不適切な取扱いです。

また、特定の就労支援機関からのみ受入れを実施することは公平性の観点から同様に不適切な取扱いです。

障害者の採用に当たっては、不適切な取扱いを排除し、公平・公正な採用を行います。

### ア 障害のある本採用教育職員の採用

#### (ア)本採用教員

教員採用選考試験における障害者特別選考の志願者数が少ない状況です(前出表3)。志願者数を拡大するため、引き続き障害者を対象とした教員の募集、採用選考試験、採用後の配置等の各段階において取組をより一層着実に進めることで、積極的な採用に努めます。

募集に当たっては、障害者特別選考の実施、選考時における配慮の実施、採用後の配慮の実施等について広く周知に努めます。

また、選考時においては、受験者の障害の種類や程度によって受験上の配慮措置を講じます。

## 具体的な取組

### 【継続、拡充】

- ▶ 教員の採用において障害者特別選考試験を実施します。
- ▶ 障害者特別選考試験においては、障害の種類や程度によって一部免除、内容変更、試験時間の延長、面接時における配慮など、受験者ごとに受験上の配慮措置を講じます。

#### ※具体的な配慮例

- ・手話通訳者の配置 ・点字による受験 ・別室での受験
- ・指示事項の文字による提供 ・会場内の誘導
- ・座席指定上の配慮 など
- ▶ 障害のある教員が生き生きと働いている姿をホームページ、SNS 等で紹介します。
- ▶ 教員を目指す障害のある大学生等に対する説明会を実施します。
- ▶ 県内のハローワークや埼玉県総合リハビリテーションセンター、埼玉県障害者交流センターなどを利用する障害者に対しても周知します。

### (イ)その他の本採用教育職員

障害者雇用を進めるにあたっては、教員免許を必要としない教育職員においても障害者の雇用を行うことが重要であり、積極的な採用に努めます。

## 具体的な取組

### 【継続】

- ▶ 県立学校実習助手の採用において障害者特別選考を実施します。
- ▶ 寄宿舎指導員の採用において障害者特別選考を実施します。

### イ 障害のある本採用事務職員の採用

障害者雇用を進めるにあたっては、事務職員等においても障害者の雇用を行うことが重要であり、積極的な採用に努めます。

そのためには、志願者数の増加が欠かせないため、学校や教育機関等における事務

職員の業務の魅力発信や、短時間勤務職員から本採用事務職員を目指す職員の増加のための枠組みの検討を進めます。

#### 具体的な取組

##### 【継続】

- ▶ 県人事委員会が実施する障害者を対象とした埼玉県職員選考により採用します。
- ▶ 障害のある事務職員が学校や教育機関等で生き生きと働いている姿やその職務内容を職員募集パンフレットなどで紹介します。
- ▶ 短時間勤務職員(会計年度任用職員)として勤務した後に本採用事務職員となることを志す障害のある職員を対象に、新たな採用の枠組みを検討します。

#### ウ 障害のある短時間勤務職員の採用

障害者が安心して勤務するためには、障害特性に応じた柔軟な勤務形態が求められます。本採用教職員以外にも、障害者を対象とした短時間勤務職員の採用を引き続き実施するとともに職務の選定・拡大に努めます。

#### 具体的な取組

##### 【継続】

- ▶ 事務補助や環境整備補助として短時間勤務職員の雇用を行うとともに、学校における授業準備補助や実習補助といった教育活動に直接関わる職務などに、障害者の活躍の場の拡大をします。また、デジタル化の推進を踏まえ、テレワークで行える職域の創出など、新たな職域、職務の創出について具体的な取組を進めます。【再掲】
- ▶ 図書館等における清掃業務を行う短時間勤務職員を雇用します。また、課所館や県立学校のほか、小中学校等でも更なる雇用の場の拡大について取り組みます。【再掲】
- ▶ 事務集約オフィス「ハーモニー」で業務を行う短時間勤務職員を雇用します。【再掲】

## エ その他

### 具体的な取組

#### 【継続】

- ▶ 障害のある教職員の配属先の検討にあたっては、採用時の意向聴取等を通じて、一人一人の障害特性や希望、スキル等を把握し、能力が十分に発揮できるように努めます。
- ▶ 特別支援学校の在校生等や就労移行支援機関等で希望する障害者に対して職場実習の場を積極的に提供します。
- ▶ 障害のある本採用教職員が採用後に円滑に勤務ができるよう、採用前に、短時間勤務職員として勤務できる「プレ雇用制度」を実施します。

### (3) キャリア形成

障害がある者も障害がない者も一人一人が社会的・職業的自立に向け、職務経験を通じて職業能力を形成していくこと(キャリア形成)は重要であり、障害がある教職員のキャリア形成に資するための配慮を行う必要があります。

また、任期が限られた短時間勤務職員は、その任期終了後に民間企業等で就業することもあることを想定しながらキャリア形成を行うことが重要です。

### 具体的な取組

#### 【継続、拡充】

- ▶ 障害のある教職員が研修等を受講しやすいよう配慮(聴覚障害者への手話通訳の手配や音声認識ソフトの活用、勤務時間の調整など)します。
- ▶ 障害のある教員の障害の種類や程度に合わせた指導方法を研究し、研修を実施します。
- ▶ 定期的な面談等を通じて、障害のある本採用職員の特性・能力・希望等を把握し、本人の適性等に応じた配置を検討することで職員のキャリア形成を支援します。
- ▶ 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。)については、円滑な職場復帰のために必要な職務選定や職場環境の整備、働き方への配慮、キャリア形成支援などの取組を行います。

- ▶ 障害のある短時間勤務職員に対しては、定着支援と職務遂行能力の向上を図るため、業務を通じて所属職員や支援員が指導や支援します。

## 2 障害者が働きやすい職場づくりの推進

障害者の活躍を推進するためには、職場における働きやすい環境を作ることが欠かせません。

県教育委員会として、障害者の活躍を推進する体制を構築するとともに、各所属において障害者が働きやすい職場となるよう体制を整備します。

また、障害のある教職員の障害の種類や程度に合わせて、必要に応じて人的、物的な面でも環境を整えていきます。

### (1)「障害者雇用推進者」の選任【継続】

障害者雇用促進法(第78条第1項)に基づく「障害者雇用推進者」は教育総務部長とします。

#### 「障害者雇用推進者」の主な業務

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ② 対象障害者の採用に関する計画（以下、「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ③ 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

## (2)「埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画策定・推進委員会」の運営【継続】

障害者活躍推進計画作成指針では、障害者活躍推進計画を推進するため、障害者雇用推進チームの設置が重要であるとされています。

県教育委員会では、本計画の策定にあたり、障害者雇用推進チームとして「埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画策定・推進委員会」を設置します。

「埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画策定・推進委員会」では、本計画における施策の具体的な取組に関する進捗状況を点検するとともに、現状を踏まえた新たな取組等について検討し、計画の見直し等を行います。

なお、構成員は以下のとおりです。

- ① 委員長:教育総務部長
- ② 副委員長:県立学校部長、市町村支援部長
- ③ 委員:教育総務部副部長、県立学校部副部長、市町村支援部副部長、  
県立学校部参事兼市町村支援部参事、関係課長(総務課、財務課、福利課、  
県立学校人事課、高校教育指導課、特別支援教育課、小中学校人事課、  
義務教育指導課、教職員採用課)、障害のある教職員

## (3)「埼玉県教育委員会障害者雇用点検評価」の実施【継続】

障害者活躍推進計画作成指針では、計画の実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができるPDCAサイクルの確立が必要であるとされています。

県教育委員会では、計画の実施状況の点検に当たって、外部有識者による点検評価「埼玉県教育委員会障害者雇用点検評価」を実施します。

## (4)各所属における推進体制【継続】

県教育委員会では、平成31年4月に「障害者が働きやすい職場づくり推進要綱」を策定しました。教育局各課所館及び県立学校の各所属においては、当該要綱に基づき障害者雇用を推進していきます。

教育局各課所館及び県立学校の各所属における取組については、市町村立学校においても同様の対応ができるよう必要な情報を市町村教育委員会へ提供します。

## ア 所属長の責務

所属長は、障害のある教職員が、その能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するために、障害のある教職員を理解し、適切な措置を講じるものとします。

また、障害のある教職員から職場環境について相談等の申し出があった場合においては、迅速かつ適切に対応するものとします。

## イ 教職員の責務

教職員は、障害者に対する理解を深めるとともに、障害のある教職員が働きやすい職場づくりに向けた取組に全面的に協力するものとします。

## ウ 研修等の実施

教育長は、障害者に対する理解の促進や障害のある教職員が働きやすい職場づくりを進めていくため、教職員に対し、必要な研修等を実施するものとします。

## エ 心のバリアフリー推進員の指定

所属長は、教職員の中から心のバリアフリー推進員(以下、「推進員」という。)を1名指定します。推進員は、原則として所属長に次ぐ職位(副課長、副館長、副校長、教頭、事務長等)にあるものとします。

推進員は、所属長の指示を受け、所属内の次の事項について取り組むものとします。

- ① 障害者理解のための意識啓発等の研修
- ② 障害者が働きやすい職場づくりの推進
- ③ 障害のある教職員からの相談等の対応

## (5)職業生活における相談体制の整備【継続】

教育局各課所館及び県立学校において所属長から指定された推進員が障害のある教職員からの相談等に対応するほか、障害者雇用促進法に基づき、該当する所属には「障害者職業生活相談員」を配置します。

市町村立学校に在籍する障害のある県費負担教職員の相談等については、各教育事務所に配置した障害者職業生活相談員が対応します。

### 「障害者職業生活相談員」の主な業務

- ① 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関する事
- ② 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関する事
- ③ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関する事
- ④ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職業生活に関する事
- ⑤ 障害者の余暇活動に関する事
- ⑥ その他障害者の職場適応の向上に関する事

## (6)所属以外での相談体制及び専門処理機関の整備【継続】

障害のある教職員の職業生活における相談の内容に応じて、所属以外にも多様な相談先を確保することが重要です。

推進員や障害者職業生活相談員だけでなく、人事担当者や、福利課保健師等を含めた相談体制を整備するとともに、更なる充実について検討します。

また、障害のある教職員から相談を受けた推進員や障害者職業生活相談員等が相談内容に対してアドバイスが受けられるよう体制を整備します。

加えて、障害者である教職員等から所属では解決できない相談や苦情の申し出等を専門的に処理する機関を整備します。

## (7)外部関係機関(障害者就労支援機関等)との連携体制の整備【継続】

障害者雇用を推進する上で、ハローワークや障害者就労支援機関等との緊密な連携が欠かせません。

現在、障害のある短時間勤務職員の採用に当たっては、業務内容や業務上配慮できる事項を分かりやすく示すなどの工夫を行いながらハローワークに求人申込みを行っていますが、今後、採用を拡大していくためには、さらに多くの就職希望者の紹介を受ける必要があります。そのため、募集に先立って職場見学を積極的に実施したり、ハローワークや就労支援機関の専門的な見地を踏まえて募集要項の記載事項を工夫するなどして、適切なマッチングを図る手立てを講じながら障害者の採用に当たる必要があります。

また、障害者が勤務するに当たっては、一人一人の状況に応じて支援員等がサポートしていますが、職場への定着を高めるためには、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う障害者就業・生活支援センターや市町村障害者就労支援センターとの連携を深めていくことが必要です。

## (8)支援員の配置

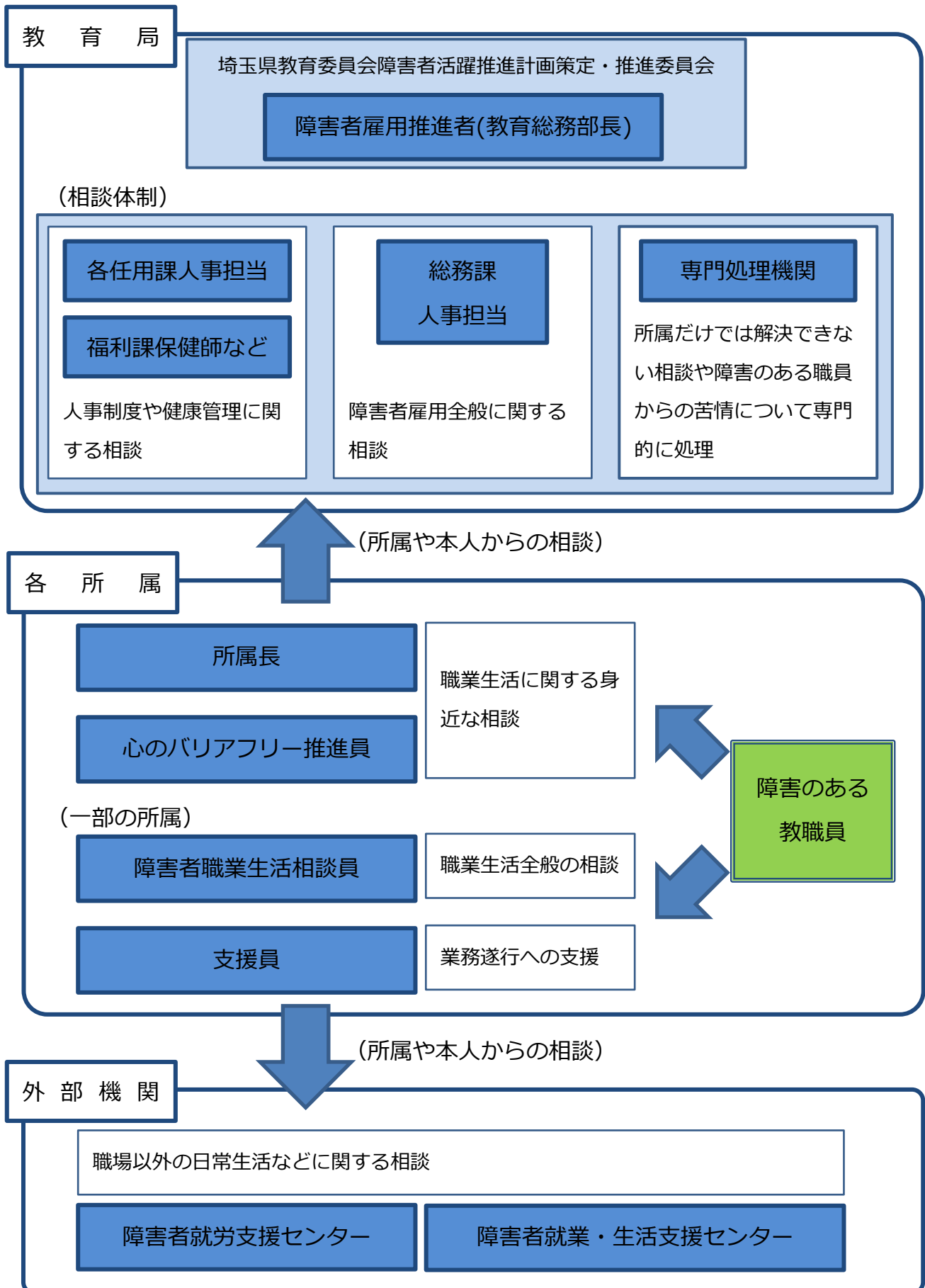
障害者の雇用拡大に伴い、障害のある教職員の障害の種類や程度により必要に応じて業務遂行をサポートする支援員の配置を行うとともに、研修の実施などにより支援員の資質の向上を図ります。

### 具体的な取組

#### 【継続】

- ▶ 支援員を適切に配置します。
- ▶ 支援員向け研修等を実施するとともに、障害のある職員に対する具体的な支援策について、好事例やアイデアを支援員同士が共有し合える仕組みづくりを進めます。

<県教育委員会における障害者活躍推進計画の推進体制>



## (9)職務環境の整備

県教育委員会では、これまで管理する施設について、バリアフリー化の主要な6項目（入口スロープ、車椅子(身体障害者)用駐車場、出入口の幅、バリアフリートイレ、階段手すり、エレベーター設置)を重点的に整備しており、引き続き必要な設備の設置、整備等に取り組めます。

また、障害のある教職員の障害の種類や程度に合わせて、必要に応じてICT機器を整備し、障害のある教職員の就労を支援します。

### 具体的な取組

#### 【継続】

- ▶ バリアフリートイレの整備など県立高校におけるバリアフリー化を推進します。
- ▶ 読み上げソフトや点字ディスプレイなど必要なICT機器を整備します。
- ▶ 市町村教育委員会に対して施設のバリアフリー化やICT機器の整備等の推進について、働きかけを行います。

## (10)障害者理解等を促進する研修等の実施

障害者が働きやすい環境を整えるため、全ての所属で障害者理解や障害者雇用等を促進する研修等を実施します。

また、合理的配慮の取組例を記載したマニュアルなどを整備し、職員に周知します。

加えて、障害のある教職員が働きやすい職場を作るには、教職員の障害者理解のみならず、児童生徒の保護者や地域の人々の理解も重要であることから、教職員と同様に障害者理解を促進するため、情報発信に取り組めます。

### 具体的な取組

#### 【継続】

- ▶ 所属長向け研修等を実施します。
- ▶ 推進員向け研修等を実施します。
- ▶ 教職員向け研修等を実施します。
- ▶ 人事担当者向け研修等を実施します。
- ▶ 合理的配慮など取組例のマニュアルを整備します。

- ▶ 外部セミナー、講習会等を周知・活用します。
- ▶ 障害者理解のための研修や障害者が働きやすい職場づくりの推進等に必要な情報を市町村教育委員会に対して提供します。
- ▶ 保護者や地域の方々の障害者理解を更に深めていただくため、障害のある教職員が活躍している姿や県教育委員会における障害者活躍推進の取組等を幅広く情報発信します。

### (11)教職員相互の情報交換等の交流の促進【継続】

より働きやすい職場づくりのためには、所属ごとの取組の他、所属以外の教職員との積極的な情報交換により、具体的な職業生活場面での課題について、好事例やアイデアを共有し合うことも効果的であることから、障害のある教職員同士の交流については、教職員本人の特性や職場環境等の実態に応じて促進します。また、障害のある教職員からの相談に対応している教職員同士等の所属横断的な交流を促進します。

### (12)人事管理

障害者一人一人の障害の状況に応じて、無理なく、安定的に勤務ができるよう柔軟な働き方を推進します。

体調管理やワークライフバランスの実現のため、年次休暇等の各種休暇の取得を促します。

#### 具体的な取組

##### 【継続】

- ▶ 障害のある教職員の配置方針等を明確化し、個々の障害の状況、能力、適性等を考慮し、適切な配置に努めます。
- ▶ 障害の状況に応じて計画的に年次休暇等の各種休暇を取得できるよう促します。
- ▶ 引き続き既存の職務におけるテレワークの導入や、週20時間未満の短時間勤務など新たな働き方を研究するとともに、在宅勤務が実施可能な職務の創出など、多様な働き方の実現に向けた取組を進めます。【再掲】

#### (1)関係機関への要望・働き掛け

##### ア 国への要望・働き掛け【継続】

障害のある教員が勤務するには、障害のある教員をサポートするための人的支援、環境整備が必要です。

障害のある教員の負担を軽減し、働きやすい職場環境を整備するためには、国による人的支援に係る財政措置及び制度的措置が不可欠です。

また、施設改修及び機器導入に係る財政措置も必要です。

教育職員における障害者雇用の全国状況や、障害のある学生が教員を目指す上でどのような課題を抱えているかについて実態を継続的に調査し、その実態を踏まえて、学校における障害者雇用の在り方を検討するよう国に求めています。

##### イ 大学等への働き掛け【継続】

教育職員の雇用を進めるため、障害のある教員の養成を推進する必要があります。

障害がある者への教員免許取得の広報活動を充実させ、障害のある者が教員を目指すよう、教員養成課程を有する大学等に対し働き掛けを行います。

#### (2)障害者就労施設等からの物品調達【継続】

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(平成24年法律第50号。以下、「障害者優先調達推進法」という。)や埼玉県財務規則等に基づき、障害者就労施設等への発注等に努めます。

### Ⅲ 指標

#### 1 障害者の活躍の場の拡大

【指標1】障害のある教員が活躍する姿をホームページ等で紹介したり、教員養成課程を有する大学等で説明会を開催したりすることを通して、教員採用選考試験における障害者特別選考の志願者数の拡大を目指します。

| 指標                      | 現状値<br>(令和7年度) | 目標値<br>(令和12年度) |
|-------------------------|----------------|-----------------|
| 教員採用選考試験における障害者特別選考志願者数 | 37人            | 50人以上           |

#### 2 障害者が働きやすい職場づくり

【指標2】障害者就業補助員(支援員)の配置、教職員に対する障害者理解を促進する研修の実施、障害者が働きやすい施設整備などを通して、障害のある方が安心して働ける職場づくりを進め、職場定着率を高めます。

| 指標                  | 現状値<br>(R8.1.1) | 目標値<br>(令和12年度末) |
|---------------------|-----------------|------------------|
| 障害のある会計年度任用職員の職場定着率 | 94.6%           | 95%以上            |

※ 当該年度に雇用された会計年度任用職員について、当該雇用期間に対する定着状況を測定するものとする。

※ 民間企業等への一般就労を目指す「チームぴかぴか」は除く。

#### 3 法定雇用率の達成目標

【指標3】法定雇用率の段階的な引き上げや除算率の引き下げを踏まえ、計画的に法定雇用率達成を目指します。

| 指標     | 現状値<br>(R7.6.1) | 目標値<br>(R9.6.1) |
|--------|-----------------|-----------------|
| 障害者雇用率 | 2.44%           | 2.90%以上         |

※令和9年度以降は、雇用率を維持することとする。