

大阪府教育委員会における  
障がい者である職員の活躍推進計画

令和2年6月  
大阪府教育委員会

## はじめに

令和元年6月、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「法」という。）が改正され、地方自治体は、自ら率先して障がい者を雇用するとともに、障がい者の雇用について事業主その他一般国民の理解を高めるよう努めなければならないと定められました。

また、国及び地方公共団体は厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することとされました。

本府教育委員会（以下、「教育委員会」という。）においては、障がい者雇用を積極的に進めてきましたが、平成30年度以降、法定雇用率を下回る状況が続いており、改善に向けて、取組みを進めているところです。

現在、国及び地方公共団体で取り組んでいる「働き方改革」は、我が国が抱える少子高齢化や生産年齢人口の減少といった構造的な問題への対策として、イノベーションの促進等を通じた付加価値生産性の向上を図り、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創造することを目標として行っています。その中で、障がい者である職員の活躍の推進を図ることは、教育委員会にとっても非常に重要な課題です。

そのため、障がいの有無によって分け隔てられることなく相互に尊重しながら共生する組織を築いていくことが重要であり、全ての職員が働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる組織を実現することが必要です。

このような状況を踏まえ、今後、障がい者である職員の個性と能力をさらに引き出すことができるよう、この教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画（以下、「本計画」という。）を策定します。

# 目次

## 第1章 教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画について

1 計画の位置づけ	・・・・・・・・・・	4
2 計画の対象となる職員	・・・・・・・・・・	4
3 計画の期間	・・・・・・・・・・	4
4 周知・公表	・・・・・・・・・・	4

## 第2章 教育委員会における障がい者雇用率及び目標について

1 障がい者雇用率	・・・・・・・・・・	5
2 目標	・・・・・・・・・・	5

## 第3章 教育委員会における障がい者の活躍推進に関する取組みについて

### 第1節 大阪府教育庁及び教育機関（学校除く）における取組みについて

#### 第1項 教育庁等におけるこれまでの取組みについて

1 採用関係等	・・・・・・・・・・	6
(1) 障がい者を対象とした職員採用		
(2) 職場実習		
2 障がい者の幅広い分野への任用等	・・・・・・・・・・	6
(1) 公務労働検討チーム等への参画		
(2) 転任選考		
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備	・・・・・・・・・・	7
(1) 相談体制の整備		
(2) 執務環境の整備		
(3) 働き方改革		
(4) 障がい理解の促進		

#### 第2項 教育庁等における現状把握について

1 採用関係	・・・・・・・・・・	8
(1) 障がい者である職員の採用状況		

2	障がい者の幅広い分野への任用等	・ ・ ・ ・ ・ 8
	(1) 公務労働検討チーム等の取組状況	
	(2) 転任選考	
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備	・ ・ ・ ・ ・ 8
	(1) 相談体制の整備	
	(2) 障がい理解の促進	
第3項 教育庁等における今後の取組みについて		
1	採用関係	・ ・ ・ ・ ・ 9
	(1) 具体的な取組み	
2	障がい者である職員の活躍推進	・ ・ ・ ・ ・ 9
	(1) 基本的な考え方	
	(2) 具体的な取組み	
第2節 大阪府立高等学校及び特別支援学校並びに公立義務教育諸学校における取組みについて		
第1項 府立学校及び公立義務教育諸学校におけるこれまでの取組みについて		
1	採用関係	・ ・ ・ ・ ・ 12
	(1) 障がい者を対象とした職員採用	
2	障がい者の幅広い分野への任用等	・ ・ ・ ・ ・ 12
	(1) 転任選考	
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備	・ ・ ・ ・ ・ 12
	(1) 相談体制の整備	
	(2) 執務環境の整備	
	(3) 働き方改革	
	(4) 障がい理解の促進	
第2項 府立学校及び公立義務教育諸学校における現状把握について		
1	採用関係等	・ ・ ・ ・ ・ 14
	(1) 障がい者である職員の採用状況	
2	障がい者の幅広い分野への任用等	・ ・ ・ ・ ・ 14
	(1) 転任選考	

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備	・ ・ ・ ・ ・ 15
(1) 相談体制の整備	
(2) 障がい理解の促進	
第3項 府立学校及び公立義務教育諸学校における今後の取組みについて	
1 採用関係等	・ ・ ・ ・ ・ 19
(1) 具体的な取組み	
2 障がい者である職員の活躍推進	・ ・ ・ ・ ・ 19
(1) 基本的な考え方	
(2) 具体的な取組み	
第4章 進行管理について	・ ・ ・ ・ ・ 22

## 第1章 教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画について

### 1 計画の位置づけ

この計画は、法第7条の3第1項の規定に基づき、教育委員会が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組み等に関してとりまとめたものです。

### 2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、教育委員会が任命する職員とします。

### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和2年4月から令和7年3月までの5年間とします。

### 4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内ウェブへの掲載、府立学校及び市町村教育委員会への通知などを通じて、全ての職員に周知するとともに、府のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、教育委員会の障がい者雇用率の状況及び計画に掲げる取組みの実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

## 第2章 教育委員会における障がい者雇用率及び目標について

### 1 障がい者雇用率

教育委員会における障がい者雇用率は、1.64%となっています。(表1)

(表1) 教育委員会における障がい者雇用率の推移(過去5年)

単位：雇用率 %、職員数 人

	H27	H28	H29	H30	R01
法定雇用率	2.20	2.20	2.20	2.40	2.40
雇用率	2.20	2.20	2.20	2.09	1.64
障がい者である職員数	617.0	638.0	640.5	602.0	534.5
職員数	28,063.5	29,031.0	29,101.0	28,795.0	32,607.5

※各年度6月1日時点 ※障がい者である職員数及び職員数は換算値

### 2 目標

教育委員会では、「ひとりでも多くの障がい者に雇用機会を提供し、教育委員会全体の障がい者雇用促進に寄与すること」を目標に、障がい者雇用を進めてきました。しかし、現状は法定雇用率を大きく下回る状態にあります。

このことを重く受け止め、本計画に定める取組みを進めることで、教育委員会における障がい者雇用率が早期に法定雇用率を達成できるよう努めてまいります。

## 第3章 教育委員会における障がい者の活躍推進に関する取組みについて

### 第1節 大阪府教育庁及び教育機関（学校除く）（以下、教育庁等という。）における取組みについて

#### 第1項 教育庁等におけるこれまでの取組みについて

##### 1 採用関係等

###### (1) 障がい者を対象とした職員採用

身体障がい者を対象とした職員採用選考において採用された一般行政事務に準じた事務に従事する「事務職」と電話交換業務に従事する「電話交換手職」を教育庁等内の所属に配置しています。

また、知事部局にて実施している大阪版チャレンジ雇用に積極的に協力するとともに、身体障がい者を対象とした非常勤職員採用を実施しています。

さらに、令和2年度より大阪府教育センターに「教育庁ハートフルオフィス」を設置し、知的障がいのある府立学校の卒業生を採用しています。

###### (2) 職場実習

知事部局にて実施している知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象にした職場実習について、教育庁等では、毎年1～3名を受け入れ、対象者に実際の公務職場で事務補助作業等を体験してもらい、就労に向けた知識を習得し、技能を高めることに寄与しています。

##### 2 障がい者の幅広い分野への任用等

###### (1) 公務労働検討チーム等への参画

公務労働における障がい者の就労機会の拡大を図ることを目的に、知事部局に設置された「行政の福祉化推進会議公務労働検討チーム（以下「公務労働検討チーム」という）」に参画し、総務、福祉、健康医療、商工労働等の関係所属とともに、障がい特性の把握や庁内における適職の調査研究を行うとともに、就労支援の方策を検討してきました。

また、公務労働検討チームよる庁内における障がい理解を深める全庁の職員向け研修に職員の参加を促してきました。

さらに、「障がい者の就労支援」及び「民間事業主の雇用機会の拡大」に向けて、知事部局が設置する福祉、労働及び健康医療の担当課で構成するワーキングチームに参画し、民間事業主における障がい者雇用の先進事例の収集・共有などの様々

な取組みを進めています。

## (2) 転任選考

障がい者を対象とする職員採用選考により採用された事務職の職員を一般行政事務に従事する主事級の職員に任用するための転任選考を平成6年から実施しています。一般行政職に転任することにより、上位の職階への任用が可能となります。

## 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

### (1) 相談体制の整備

令和元年度に障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)が施行されたことに伴い、同年9月に、障がい者雇用推進者を選任するとともに同年12月までに障がい者職業生活相談員の選任を行いました。

### (2) 執務環境の整備

これまでも障がい特性に配慮した執務環境の整備を行ってきました。具体的には、庁舎の多目的トイレやスロープなどの施設整備を必要に応じて行っています。

また、障がい特性に応じて、音声読み上げソフトや拡大読書器など執務を行ううえで必要となる就労支援機器の導入を行っています。

### (3) 働き方改革

障がい者である職員が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、特別休暇や勤務時間の割振りについて勤務条件の整備を行っています。具体的には、障がい者である職員が、職業生活を送る上で必要な、身体障がい者補助犬の貸与や補装具・日常生活用具の給付等を受けるために必要な場合に特別休暇を取得することができます。

また、令和元年10月より障がい者である職員が所定の範囲内で遅出早出勤務を行うこと、令和2年4月より休憩時間の分割及び延長を行うことが可能となりました。

### (4) 障がい理解の促進

職員研修センターや公務労働検討チームで実施している障がい理解を深める研修に職員の参加を促し、障がい理解の促進に努めています。

## 第2項 教育庁等における現状把握について

### 1 採用関係

#### (1) 障がい者である職員の採用状況

身体障がい者を対象とした職員採用選考において採用された一般行政事務に準じた事務に従事する「事務職」と電話交換業務に従事する「電話交換手職」を教育庁等内の所属に配置しています。

身体障がい者を対象とした非常勤職員採用においては、教育庁等で毎年募集を行い、積極的に雇用しています。

また、令和2年度より大阪府教育センターに「教育庁ハートフルオフィス」を設置し、知的障がいのある府立学校の卒業生を採用しています。

### 2 障がい者の幅広い分野への任用等

#### (1) 公務労働検討チーム等の取組状況

公務労働分野における障がい者の就労促進方策について、継続的に調査研究を行うとともに、障がい者である職員に対する合理的配慮の提供事例等について毎年度定期的に報告を行っています。

また、関係部局で構成されるワーキングチームにおいて、先進的な取組みを行っている企業や施設の見学会の開催や、障がい者の職場定着をテーマにしたグループワーク等に参加するなど、部局間の連携や情報共有を強化しています。

#### (2) 転任選考

障がい者を対象とする職員採用選考により採用された事務職の職員を一般行政事務に従事する主事級の職員に任用するための転任選考を平成6年から実施しています。一般行政職に転任することにより、上位の職階への任用が可能となります。

### 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

#### (1) 相談体制の整備

令和元年度には障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)が施行されたことに伴い、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任しました。

教育委員会においては、教育次長の職にある者を教育委員会における障がい者雇用推進者として選任しています。

また、令和元年12月時点で教育庁等では5名の障がい者職業生活相談員の選任を

行いました。

## (2) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るため、職員研修センターにて実施している障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るための研修に、教育庁等の職員も参加しています。

講義形式だけでなく、参加体験型学習等に参加することで、より効果的に研修を進め、豊かな人権感覚を持ってさまざまな課題を理解し、その解決に取り組むことができる職員の養成を行っています。

採用3年目の一般行政職の主事級職員については、障がい者自立センターや砂川厚生福祉センターでの介護・実習に参加します。

また、公務労働検討チームで実施している障がい理解を深める研修にも参加しています。この研修では、民間企業や大阪労働局の担当者による合理的配慮の提供事例や精神障がい・発達障がいに関する職場理解について民間企業における取組みなどを学ぶことで、障がいへの理解を深めています。

## 第3項 教育庁等における今後の取組みについて

### 1 採用関係

#### (1) 具体的な取組み

大阪版チャレンジ雇用への積極的な協力のほか、教育庁ハートフルオフィス事業や、身体障がい者を対象とした非常勤職員の採用を実施する等、就労可能な障がい者等の雇用機会の確保を行っていきます。

### 2 障がい者である職員の活躍推進

#### (1) 基本的な考え方

障がい者である職員のひとりひとりが安心して働き続けることができ、自らの特性や能力、やる気を最大限活かすことができる組織の実現をめざします。

また、障がい者である職員が自律的なキャリアを形成し、充実した職業生活を送れるよう支援します。

障がい理解を深め、障がいの有無に関わらず、職員が相互に支え合い、生産性を高めることによって、組織パフォーマンスを最大化できる組織をめざします。

#### (2) 具体的な取組み

ア 障がい者である職員への合理的配慮の提供

(a) 募集及び採用における合理的配慮

教育庁等の募集に応じ、又は採用されようとしている障がい者に対し、その申し出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で、点字や拡大文字による出題、手話通訳者の配置、面接時における支援員等の同席など障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

また、募集及び採用に当たっては、以下の取扱いは行わないこととします。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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。

#### (b) 相談体制の整備及び周知

障がい者雇用の促進等を担当する者として「障がい者雇用推進者」と各障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障がい者職業生活相談員」を選任しています。

障がい者である職員の職業生活に関する相談又は合理的配慮の申出については、障がい者職業生活相談員を相談窓口とします。

所属長は障がい者職業生活相談員からの報告に基づいて、相談対応を実施するとともに合理的配慮の内容について決定を行います。

なお、所属長及び障がい者職業生活相談員は、障がい者である職員のプライバシーに配慮するとともに、相談や合理的配慮の申出を行ったことを理由に不利益な取り扱いをしないよう十分な注意が必要です。

また、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任若しくは変更した際は、庁内ウェブなどを通じて、障がい者雇用推進者及び職業生活相談員の氏名、所属及び補職を職員に周知し、広く職員からの相談に対応できるようにします。

#### (c) 執務環境の整備

障がい者である職員が能力を発揮し、又は増進するために、円滑な職務遂行に必要な施設の整備や就労支援機器の導入など執務環境の整備を行います。

#### イ 知的障がい者及び精神障がい者の定着支援

令和元年度より事務職の受験資格を知的障がい及び精神障がい者に拡大したことを受け、今後入庁する知的障がい者及び精神障がい者を対象に、公務労働検討チーム内の関係所属として、所属と一体となって職場定着支援の検討を行います。

具体的には障がい特性の理解促進のための個別研修を事前に実施するとともに、配属後は必要に応じて関係者のヒアリングを行うなど、定着支援の実施を検討しています。

#### ウ 働き方改革

障がい者である職員が、安定的かつ継続的に働くことができるよう、勤務条件の整備を行います。

また、早出遅出勤務や勤務時間及び休憩時間の弾力的設定など制度周知、サテライトオフィス等、柔軟な働き方ができる職場環境の充実など、働き方改革を推進し、障がい者である職員が安心して働くことのできる職場の実現をめざします。

#### エ 障がい理解の促進

職員ひとりひとりが、障がい者や障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を深めるとともに、人権尊重意識の涵養を図るため、職員研修センターによる研修及び公務労働検討チームによる研修に積極的に参加するよう教育庁等の職員に周知します。

#### オ 中途障がい者への合理的配慮の提供

在職中に疾病や事故等により障がい者となった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備、通院への配慮、働き方及びキャリア形成について今後検討を行います。

#### カ 公務労働検討チームにおける調査研究

公務労働検討チームに、引き続き参画し、関係所属とともに、障がい特性の把握や知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象としたサポート体制のあり方、庁内における適職の調査研究を行うとともに、就労・定着支援の方策を検討していきます。

#### キ 優先調達等

教育庁等において、国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達等に関する法律等を踏まえ、直接雇用だけではなく、地方自治法施行令第167条の2第1項第3号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めます。また、「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」に基づき、公契約等を通じて企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組みを推進します。

## 第2節 大阪府立高等学校及び特別支援学校（以下、府立学校という。）並びに公立義務教育諸学校における取組みについて

### 第1項 府立学校及び公立義務教育諸学校におけるこれまでの取組みについて

#### 1 採用関係

##### (1) 障がい者を対象とした職員採用

平成13年度から大阪府公立学校教員採用選考テストにおける身体障がい者対象の特別選考を、平成14年度から身体障がい者を対象とした大阪府公立義務教育諸学校事務職員採用選考を実施してきました。

また、令和元年度から障がい者を対象とする教員採用特別選考及び事務職員採用選考の受験資格を変更し、身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者を受験対象とするとともに、障がい者を対象とした大阪府立学校実習教員採用選考においても同様の受験資格としました。

#### 2 障がい者の幅広い分野への任用等

##### (1) 転任選考

障がい者を対象とする事務職員（公立義務教育諸学校）採用選考により採用された事務職員を公立義務教育諸学校の一般事務に従事する主事級の職員に任用するための選考を平成18年度から実施してきました。転任により、上位の職階への任用が可能となります。また、障がい者を対象とした大阪府立学校実習教員採用選考の実施に伴い、同選考によって採用された実習教員を対象とする転任選考について規定の整備を行いました。

#### 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

##### (1) 相談体制の整備

令和元年度に障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）が施行されたことに伴い、同年9月に、障がい者雇用推進者を選任するとともに同年12月までに障がい者職業生活相談員の選任を行いました。

##### (2) 執務環境の整備

これまでも府立学校において障がい特性に配慮した執務環境の整備を行ってきました。具体的には、多目的トイレやスロープなどの施設整備を必要に応じて行っています。

### (3) 働き方改革

障がい者である職員が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、特別休暇や勤務時間の割振りについて勤務条件の整備を行っています。具体的には、障がい者である職員が、職業生活を送る上で必要な、身体障がい者補助犬の貸与や補装具・日常生活用具の給付等を受けるために必要な場合に特別休暇を取得することができます。

また、令和元年10月より障がい者である職員が所定の範囲内で遅出早出勤務を行うこと、令和2年4月より休憩時間の分割及び延長を行うことが可能となりました。

### (4) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るためさまざまな教職員研修を実施しています。教育センターにおける研修では、障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るため、講義形式だけでなく、参加体験型学習等により効果的に研修を進め、豊かな人権感覚を持ってさまざまな課題を理解し、その解決に取り組むことができる教職員の養成を行ってきました。

## 第2項 府立学校及び公立義務教育諸学校における現状把握について

### 1 採用関係等

#### (1) 障がい者である職員の採用状況

障がい者を対象とする教員採用特別選考並びに事務職員及び実習教員採用選考を実施しています。(表2)

(表2) 障がい者である職員の採用状況 (過去5年) 単位：人

	H27	H28	H29	H30	R1
教員	6	5	4	2	3
事務職員	8	6	1	0	1

※実習教員については令和2年度採用から選考がはじまりました。

### 2 障がい者の幅広い分野への任用等

#### (1) 転任選考

障がい者である事務職員を対象とする転任選考を実施しています。(表3)

また、障がい者である実習教員を対象とする転任選考について規定の整備を行いました。

(表3) 転任選考の実施状況 (過去5年) 単位：人

	H27	H28	H29	H30	R1
事務職員転任選考 受験者	3	2	3	2	3
事務職員転任選考 合格者	3	2	3	2	3

### 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備

#### (1) 相談体制の整備

令和元年度に障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）が施行されたことに伴い、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任しました。

教育委員会においては、教育次長の職にある者を教育委員会における障がい者雇用推進者として選任しています。

また、各障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う障がい者職業生活相談員として、2名の職員を選任しています。

#### (2) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るため、教育センターでは、初任者研修や 10 年経験者研修において全ての教職員を対象に、障がい者や障がいに対する理解の促進と人権尊重意識の高揚を図るための研修を実施しています。

これら（幼児・児童・生徒へ）の研修は、障がいのある職員を理解することにも寄与しています。講義形式だけでなく、参加体験型学習等により効果的に研修を進め、豊かな人権感覚を持ってさまざまな課題を理解し、その解決に取り組むことができる教職員の養成を行っています。（表 4）

（表 4）教育センター 障がい理解を深める教職員研修 令和元年度実施実績 単位：人

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
幼稚園新規採用教員研修	幼稚園の新規採用教諭のうち、新規採用教員研修対象教員として指定された者	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいに対する理解を深め、保育場面での環境構成等ユニバーサルデザインに基づく効果的な支援の在り方について学ぶ。</li> <li>支援教育の視点から保育現場での子どもの困り感について具体的に考え、幼児理解や支援の方法等について理解を深める。</li> </ul>	285
支援学校幼稚部新規採用教員研修	府立支援学校幼稚部の新規採用の教諭	支援教育の現状と課題、展望について理解を深める。	3
小学校初任者研修	小学校・義務教育学校の新任の教諭のうち、初任者研修対象教員として指定された者	支援教育の理念や現状と課題等について理解を深める。	304

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
中学校初任者研修	中学校・義務教育学校の新任の教諭のうち、初任者研修対象教員として指定された者	支援教育の現状と課題、展望について理解を深める。	178
高等学校初任者研修	高等学校の新任の教諭のうち、初任者研修対象教員として指定された者	支援教育の現状と課題、展望について理解を深める。	178
支援学校初任者研修	支援学校の新任の教諭のうち、初任者研修対象教員として指定された者	支援教育の現状と課題、展望について理解を深める。	177
新規採用養護教諭研修	小・中学校、義務教育学校、府立高等学校（岸和田市立の定時制の課程を含む）、府立支援学校の新規採用の養護教諭	支援教育の理念や現状と課題等について理解を深める。	23
新規採用小・中学校事務職員研修	小・中学校、義務教育学校の新規採用の事務職員	支援教育の理念や現状と課題等について理解を深める。	28
新規採用栄養教諭研修	小・中学校、義務教育学校、府立支援学校の新規採用の栄養教諭	支援教育の理念や現状と課題等について理解を深める。	9
新規採用高等学校実習教員研修	高等学校の新規採用の実習教員	支援教育の理念や現状と課題等について理解を深める。	—
新規採用支援学校実習教員研修	支援学校の新規採用の実習教員	支援教育の理念や現状と課題等について理解を深める。	—
幼稚園10年経験者研修	幼稚園の教職経験10年目の教諭等	障がいについての理解を深め、ユニバーサルデザイン等の効果的な支援の在り方を学ぶとともに、違いを受けとめ、共に豊かに育ちあえる学級経営について理解する。	27

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
小学校 10 年経験者 研修	小学校の教職経験 10 年目 の教諭	障がい者の人権をめぐる現状と法律について認識を深め、大阪府における「ともに学び、ともに育つ」教育の成果と課題について学ぶとともに、「ともに学び、ともに育つ」学校づくりに向け、自身の役割について考える。	388
中学校 10 年経験者 研修	中学校の教職経験 10 年目 の教諭	障がい者の人権をめぐる現状と法律について認識を深め、大阪府における「ともに学び、ともに育つ」教育の成果と課題について学ぶとともに、「ともに学び、ともに育つ」学校づくりに向け、自身の役割について考える。	179
高等学校 10 年経験者 研修	高等学校の教職経験 10 年 目の教諭	障がい者の人権をめぐる現状と法律について認識を深め、大阪府における「ともに学び、ともに育つ」教育の成果と課題について学ぶとともに、「ともに学び、ともに育つ」学校づくりに向け、自身の役割について考える。	339
支援学校 10 年経験者 研修	支援学校の教職経験 10 年 目の教諭	障がい者の人権をめぐる現状と法律について認識を深め、大阪府における「ともに学び、ともに育つ」教育の成果と課題について学ぶとともに、「ともに学び、ともに育つ」学校づくりに向け、自身の役割について考える。	130
府立学校アドバンス トセミナーA	府立学校の教職経験 5 年目 ～ 9 年目の教諭	障がい者の人権をめぐる現状と法律について認識を深め、大阪府における「ともに学び、ともに育つ」教育の成果と課題について学ぶとともに、「ともに学び、ともに育つ」学校づくりに向け、自身の役割について考える。	227
養護教諭 10 年経験者 研修	小・中学校、義務教育学校、 府立高等学校（岸和田市立の定時制の課程を含む）、 府立支援学校の経験 10 年目の養護教諭	障がいのある子どもの支援について、 医学的側面から専門的な知識を身に付け、 理解を深める。	46

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
小・中学校人権教育 研修D (bコース)	小・中・義務教育学校の教 職員	障がい者の人権をめぐる状況や障害者差別解 消法を踏まえ、大阪府における合理的配慮の 現状と課題について理解し、障がいのある子 どもたちの進路支援のために学校の果たす役 割について認識を深め、「ともに学び、とも に育つ」学校づくりのための取組みについて 考える。	57
府立学校人権教育研 修B (dコース)	府立学校（岸和田市立の定 時制の課程を含む）の人権 教育担当者等	「ともに学び、ともに育つ」教育及び障害者 差別解消法の理念を踏まえ、合理的配慮の在 り方や学校に求められる役割について認識を 深めるとともに、学校の具体的な実践に学 び、自校での具体的な取組みについて考え る。	55
障がい理解・啓発推 進研修	幼稚園、小・中・義務教育 学校、府立高等学校、府立 支援学校の校園長・教職員	共生社会の実現に向けた「ともに学び、とも に育つ」教育を進めるため、当事者等の願い や経験、実践を知り、障がいに対する理解を 深める。	63
支援教育実践研修A (視覚障がいに関す る内容)	幼稚園、小・中・義務教育 学校、府立高等学校、府立 支援学校の教員	視覚障がいのある子どもの教育に関する知識 や技能についての認識を深め、一人ひとりの 障がいの状態や教育的ニーズに応じた指導方 法や指導内容等、実践的な指導力を高める。	13
支援教育実践研修B (聴覚障がいに関す る内容)	幼稚園、小・中・義務教育 学校、府立高等学校、府立 支援学校の教員	聴覚障がいのある子どもの教育に関する知識 や技能についての認識を深め、一人ひとりの 障がいの状態や教育的ニーズに応じた指導方 法や指導内容等、実践的な指導力を高める。	22
支援教育実践研修C (知的障がいに関す る内容)	幼稚園、小・中・義務教育 学校、府立高等学校、府立 支援学校の教員	知的障がいのある子どもの教育に関する知識 や技能についての認識を深め、一人ひとりの 障がいの状態や教育的ニーズに応じた指導方 法や指導内容等、実践的な指導力を高める。	66

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
支援教育実践研修 D (肢体不自由に関する内容)	幼稚園、小・中・義務教育学校、府立高等学校、府立支援学校の教員	肢体不自由のある子どもの教育に関する知識や技能についての認識を深め、一人ひとりの障がいの状態や教育的ニーズに応じた指導方法や指導内容等、実践的な指導力を高める。	30
支援教育実践研修 E (病弱に関する内容)	幼稚園、小・中・義務教育学校、府立高等学校、府立支援学校の教員	病気の子どもの教育に関する知識や技能についての認識を深め、一人ひとりの障がいの状態や教育的ニーズに応じた指導方法や指導内容等、実践的な指導力を高める。	25
支援教育実践研修 F (発達障がいに関する内容)	幼稚園、小・中・義務教育学校、府立高等学校、府立支援学校の教員	発達障がいのある子どもの教育に関する知識や技能についての認識を深め、一人ひとりの障がいの状態や教育的ニーズに応じた支援の在り方について考える。	98

※受講人数が「一」の研修は令和2年度からの新規研修

### 第3項 府立学校及び公立義務教育諸学校における今後の取組みについて

#### 1 採用関係等

##### (1) 具体的な取組み

引き続き、障がい者を対象とする教員採用特別選考並びに事務職員及び実習教員採用選考を実施します。なお、他職種においても障がい者を対象とする採用選考の実施を検討します。

また、障がい者である事務職員及び実習教員を対象とする転任選考を実施します。

#### 2 障がい者である職員の活躍推進

##### (1) 基本的な考え方

障がい者である職員のひとりひとりが安心して働き続けることができ、自らの特性や能力、やる気を最大限活かすことができる組織の実現をめざします。

また、障がい者である職員が自律的なキャリアを形成し、充実した職業生活を送れるよう支援します。

障がい理解を深め、障がいの有無に関わらず、職員が相互に支え合うことに

よって、組織パフォーマンスを最大化することをめざします。

## (2) 具体的な取組み

### ア 障がい者である職員への合理的配慮の提供

#### (a) 募集及び採用における合理的配慮

募集に応じ、又は採用されようとしている障がい者に対し、その申し出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で、点字や拡大文字による出題、手話通訳者の配置、面接時における支援員等の同席など障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

また、募集及び採用に当たっては、以下の取扱いは行わないこととします。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 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。

#### (b) 相談体制の整備及び周知

教育委員会において、障がい者雇用の促進等を担当する「障がい者雇用推進者」と各障がい者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障がい者職業生活相談員」を選任しています。

障がい者である職員の職業生活に関する相談又は合理的配慮の申出については、障がい者職業生活相談員並びに府立学校長・准校長、市町村教育委員会及び市町村立学校長（以下、学校長等という。）が対応することとします。

また、障がいのある職員から障がい者職業生活相談員に対して相談又は申し出があった場合、学校長等は障がい者職業生活相談員からの報告に基づいて、相談対応を実施するとともに合理的配慮の内容について決定を行います。

なお、障がい者職業生活相談員及び学校長等は、障がい者である職員のプライバシーに配慮するとともに、相談や合理的配慮の申出を行ったことを理由に不利益的な取り扱いをしないよう十分な注意が必要です。

また、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員の選任状況並びに相談体制については、府立学校及び市町村教育委員会への通知などを通じて職員に周知し、広く職員からの相談に対応できるようにします。

#### (c) 執務環境の整備

障がい者である職員が能力を発揮し、又は増進するために、府立学校において円滑な職務遂行に必要な施設の整備など執務環境の整備を行いま

す。

#### イ 定着支援

配属校が障がい特性の理解促進のための校内研修を実施する際には、教育センターが当該校からの要請に応じて研修支援を行います。

#### ウ 働き方改革

障がい者である職員が、安定的かつ継続的に働くことができるよう、早出遅出勤務、通院への配慮、勤務時間及び休憩時間の弾力的設定などの制度周知、柔軟な働き方ができる職場環境の充実など、働き方改革を推進し、障がい者である職員が安心して働くことのできる職場の実現をめざします。

#### エ 障がい理解の促進

今後、管理職に対する研修において、管理職のマネジメントにより、障がい者である職員の理解を校内で促すよう周知を図ります。

また、主幹である学校事務職員を対象に、障がい理解の促進及び合理的配慮の提供を目的とする研修を行います。

#### オ 優先調達等

府立学校において、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等に関する法律等を踏まえ、地方自治法施行令第167条の2第1項第3号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めるとともに「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」に基づき、公契約等を通じて企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組みを推進します。

## 第4章 進行管理について

本計画における取組みの推進にあたっては、障がい者雇用率をはじめ以下の項目について、毎年度公表するとともに、取組みの進捗状況を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立します。

### 毎年度公表する項目

- (1) 障がい者雇用率関係  
教育委員会における障がい者雇用率、職員数、障がい者である職員数
- (2) 相談体制関係  
教育委員会における障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員の選任状況
- (3) 障がい理解の促進  
障がい理解の促進を図るための研修の参加・実施状況