

福岡県教育委員会障がい者活躍推進計画における計画目標、取組の実施状況（令和7年3月31日現在）

○ 計画目標のうち、障害者雇用率については法定雇用率を達成できていないが、そのほかの取組は概ね計画どおり適切に対応している。

番号	計画 ページ	計画目標・取組内容	実績(R2.4.1～R7.3.31)	担当課
1	4	【計画目標】 障害者雇用率 法定雇用率の達成(毎年6月1日時点) [計画策定時点現状値:1.90%]	- 令和2年6月1日 1.93%(法定雇用率2.4%) - 令和3年6月1日 2.12%(法定雇用率2.5%) - 令和4年6月1日 1.83%(法定雇用率2.5%) - 令和5年6月1日 1.84%(法定雇用率2.5%) - 令和6年6月1日 1.88%(法定雇用率2.7%)	総務企画課 教職員課
2	4	【計画目標】 新規に採用した障がいのある職員の3年以内の離職ゼロ (本人の事情による退職を除く。右の実績も同じ。)	- 令和2年度採用者のうち、3年以内の離職者 0名 - 令和3年度採用者のうち、3年以内の離職者 0名 - 令和4年度採用者のうち、3年以内の離職者 0名 - 令和5年度採用者のうち、2年以内の離職者 0名 - 令和6年度採用者のうち、1年以内の離職者 0名	総務企画課 教職員課
3	5	(1)ア 障がいの特性に配慮した試験の実施 - 障がいの有無に関わらず試験が受けられる環境を整備するため、障がいのある人が受験をする際に配慮を希望する事項を、受験申込時に確認します。 - 申出の内容に応じて、点字や拡大文字による試験、試験時間の延長等を実施するなど、申込者の障がいの特性に応じて可能な限り対応します。 - 面接時においては、本人の適性や能力に関係のない不適切な質問を排し公正な選考を実施します。	- 採用試験の実施に当たっては、左記の取組内容のとおり配慮を行っている。 - 本人の申出のとおり対応ができない場合も相応の対応をするようにしている。	総務企画課 教職員課

4	5	(1)イ チャレンジ雇用の実施 ・ 公的機関や民間企業への就職を目指す障がいのある人に就労経験の機会を提供するため、知的障がいのある人が働くことを想定したチャレンジ雇用を実施します。 ・ 併せて、職員の障がいへの理解の促進も図るとともに、知的障がいのある人の適切な業務内容や人事管理のあり方を検討します。	・ 県立特別支援学校で障がいのある卒業生を教員の業務補助を行う会計年度任用職員としてチャレンジ雇用している。 ・ 福岡県公立学校教員採用候補者選考試験において、「障がいのある人を対象とした特別選考」を実施し、知的障がいを含む障がいのある人の雇用促進をしている。	総務企画課 教職員課
5	5	(1)ウ 募集・採用に係る取扱い 募集・採用に当たっては、以下のような不適切な取扱いは行いません。 ① 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 ② 自力で通勤できることといった条件を設定する。 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。 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。 ⑤ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。	募集・採用に当たっては、不適切な取扱いは行わず、公正な選考を実施している。	総務企画課 教職員課
6	6	(1)エ 障がいのある職員の多様な特性等に対応した働き方の構築 障がいの特性に応じた勤務形態の整備が必要であることから、以下の制度の導入を実施又は検討します。また、障がいのある職員を含めた全職員の勤務時間全体の見直しを進めます。 ① 休憩時間の弾力的な運用の導入 障がいの特性により従来の勤務時間で業務を行うことが困難な職員に対し、体力面等に配慮し、休憩時間の弾力的な運用を導入します。	① 休憩時間の弾力的な運用の導入 障がいのある職員が、障がいの特性に応じて無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、休憩時間を弾力的に運用できる制度を導入した。 ② 在宅勤務の導入 障がいのある職員を含むすべての一般職の職員を対象とした在宅勤務制度を運用している。 その中で、障がいのある職員が、福岡県教育委員会在宅勤務実施要領によりがたい特別な配慮を要する場合には、本	総務企画課 教職員課

		② 在宅勤務の導入の検討 育児や介護を行っている職員を対象とした在宅勤務の導入の検討に合わせ、障がいのある職員に対しても導入を検討します。	計画の趣旨に従い、それぞれの事情に応じて個別に対応を検討することとしている。 県立学校においても、勤務するすべての教育職員を対象として福岡県立学校在宅勤務実施要領を定めた。	
7	6	(1)オ 障がいの特性に配慮した通勤等への配慮 職員が異動希望先を検討する際の参考資料として、本庁以外の出先機関における最寄り駅から庁舎までの距離や段差・勾配・スロープの設置状況及び、庁舎内のバリアフリー（スロープやエレベーター、福祉型トイレ・駐車場等）の状況、車通勤の可否を一覧表にまとめた資料を作成します。	左記の取組内容のとおり資料を作成し、全庁ファイル共有システムに公開するとともに、職員に周知した（令和6年9月時点更新）。	総務企画課
8	6	(1)カ 障がいの有無にとらわれない人事評価の実施 職員の能力開発やキャリアアップについては、障がいの有無にとらわれることなく、直面する様々な行政・教育課題に適切に対応し得る者を育成するという観点から、職員の能力や適性、意欲なども勘案した上で人事評価を実施します。	・事務局等及び県立学校行政職員、労務職員については、人事評価マニュアルにおいて障がいのある職員の人事評価に関する留意事項を記載するとともに、評価者（所属長）を対象とした人事評価研修において、障がいのある職員に係る評価演習を実施している。 ・県立学校教育職員及び市町村立学校職員については、評価者用の研修テキストや評価基準表を作成し、評価対象者の担当職務の遂行状況とその結果がどうであったかを障がいの有無にとらわれることなく評価することにより、職務遂行意欲の高揚、能力開発、適材適所の配置等を図っている（研修テキストは県立のみ）。	総務企画課 教職員課

9	6	(2)障がいへの理解促進 ・ 障害者差別解消法に基づき制定した職員対応要領第7条に基づき、職員に対して研修及び啓発を行います。 ・ 職員の障がいへの理解を促進するとともに、障がいのある人への適切な対応を促すため、毎年度、全所属に職員対応要領の周知及び合理的配慮の徹底について通知します。 ・ 障がいのある人に配慮した組織づくりを進めるため、職員研修所において手話研修を実施するとともに、市町村が行う手話奉仕員養成研修への県職員の参加を図ります。 ・ 特に、学校現場の教職員の障がいや障がい者雇用についての理解促進により、児童生徒への適切な進路指導等を行うことで、将来的な雇用促進や職場環境づくりにつながるという観点から、さらには障がいのある教職員の活躍は障がいのある児童生徒のロールモデルになるという観点から、学校現場への研修を促進します。	・ 事務局等及び県立学校行政職員に対して、職員研修所における以下の研修を実施した。 ○階層別研修 新採用職員、係長及び所属長に対して、1時間程度の障がいを理由とする差別の解消の推進に係る講義を実施した。また、新採用職員を対象とした現場体験研修において、聴覚障がいに関する講義、手話実習を実施した。 ○手話研修について 2日間(14時間)の研修を2回実施した。 ・ 毎年、障がいのある人への合理的配慮の徹底について通知し、希望する県行政職員に対しては市町村が行う手話奉仕員研修を紹介している。 ・ 市町村立学校においては、学校現場の教職員の障がいや障がい者雇用についての理解促進により、児童生徒への適切な進路指導等を行うことで、将来的な雇用促進や職場環境づくりにつながるという観点から、さらには障がいのある教職員の活躍は障がいのある児童生徒のロールモデルになるという観点から、学校現場への研修を促進している。 ・ 県立学校の各職場において、年度当初に新・転任者研修を行い、障がいのある職員への配慮について周知している。	総務企画課 教職員課
---	---	---	---	---------------

10	7	(3)ア 施設等の整備 ① 教育委員会所管施設のバリアフリー化 - 県有施設については、福祉型トイレ、スロープ、手すり、点字ブロック等の整備について、建物構造上、設置可能な場合は、庁舎毎に優先順位をつけ、整備を図ります。 - また、建物構造上、設置困難な設備については、施設の大規模改築又は大規模改造の際に整備を図ります。 - 市町村(学校組合)教育委員会に対して、施設のバリアフリー化について情報提供を行っていきます。 ② 職場巡視による施設・設備等のバリア解消 - 障がいのある職員の配置に関わらず属全ての所属において、バリア解消につながる項目を加えたチェックリストにより、障がいのある職員への配慮の視点を持ちながら職場巡視を行い、施設・設備等のバリア解消を適宜行っていきます。	① 教育委員会所管施設のバリアフリー化 - 県立学校のバリアフリー化 ○バリアフリースロープの設置状況(延べ数) 令和2年度 高校 15校、特別支援学校 3校 令和3年度 高校 12校、特別支援学校 2校 令和4年度 高校 15校、特別支援学校 2校 令和5年度 高校 7校、特別支援学校 2校 令和6年度 高校 6校 令和2年度 ○甘木歴史資料館の多目的トイレ1基をオストメイト対応トイレに改修 ○県立スポーツ科学情報センターの多目的トイレを自動ドアに改修 ○県立図書館の和式トイレ31基を洋式化 ○県立英彦山青年の家の和式トイレ2基を洋式化(1基) ○県青少年科学館の和式トイレ10基を洋式化 令和3年度 ○求菩提資料館及び柳川古文書館の多目的トイレにオストメイトパックを新規設置 ○旧福岡県公会堂貴賓館の多目的トイレの呼出設備を更新 ○県立英彦山青年の家の和式トイレ15基を洋式化 ○少年自然の家「玄海の家」の和式トイレ32基を洋式化 令和4年度 ○県馬術競技場の観覧席に手すりを設置 ○県立美術館の階段手すりを設置	① 施設課 各施設所管課 ② 教職員課
----	---	---	---	---------------------------------------

			令和5年度 ○県立スポーツ科学情報センターに点字ブロックを敷設 ○県立図書館のふくおか・まごころ駐車場を1台分増設 令和6年度 ○県教育センター第2研修棟の階段手すりを片側のみから両側に増設 ○県立スポーツ科学情報センターの身障者用宿泊室の改修 ○県馬術競技場の観覧席に手すりを増設 ② 職場巡視による施設・設備等のバリア解消 職場巡視の際に「職場巡視チェックリスト」を活用し、施設・設備等の点検の上、問題点のあった箇所は改善・検討を行っている。	
11	7	(3)イ 就労支援機器の導入 ① 支援機器やソフトウェアに係る相談受付・導入 ・ 障がいのある職員がパソコン等を使用するに当たり、支援機器等が必要な場合は随時相談を受け付け、必要に応じて拡大読書器等の支援機器や読み上げソフト等支援ソフトウェアを導入します。 ・ アンケート等により定期的に支援機器の導入希望を集約します。 ・ 市町村(学校組合)教育委員会に対して、支援機器等について情報提供を行っていきます。 ② 情報システムにおける障がいのある職員への配慮	① 支援機器やソフトウェアに係る相談受付・導入 令和6年度校務用パソコン更新に伴い、視覚に障がいのある職員がパソコンを使用するための音声読み上げソフト購入費用を対象校に予算措置した。 ② 情報システムにおける障がいのある職員への配慮 新人事・給与・庶務事務システムの構築に当たっては、音声読み上げソフトを使用するなどの聴覚障がい者への配慮や、色覚障がい者に配慮したシステム構築を検討している。	① 施設課 ② 施設課 財務課

		・ 本庁各課及び出先機関が職員の利用する情報システムを構築するときには、障がいのある職員も可能な限り支障なく利用できるものとなるよう担当課を指導します。また、実際に利用することになる障がいのある職員の意見を聴取した上で構築に向けての検討・検証を行うよう担当課を指導します。 ・ 既存の情報システムについても同様に、必要に応じて、障がいのある職員が利用しやすくなるよう改善を指導します。		
12	8	(3)ウ 障がいのある職員の相談体制の整備 障がいのある職員が職務を遂行する上で必要な相談に対応します。 また、秘密は厳守し、相談したことを理由に不利益な取扱い はしません。 ① 職業生活に関する相談 ・ 本庁及び出先機関の職員については、当該所属の副課長、課長補佐、副所長、副館長、次長、課長、副校長、教頭又は事務長等が相談に対応します。 ・ 県費負担教職員については、当該市町村を管轄する教育事務所の人事管理主事が相談に対応します。 ② 健康等に関する相談 ・ 本庁及び各出先機関に設置している健康推進員は、障がいのある職員の健康相談に対応します。 ・ 職員の健康相談について、本庁及び各出先機関の所属長及び健康推進員と産業医(健康管理医)が連携を図ります。 ・ 県教育委員会、公立学校共済組合及び県教職員互助会が行う健康相談事業について、本庁、各出先機関及び各市町村(学校組合)教育委員会に周知します。	① 職業生活に関する相談 ・ 障がいのある職員が5人以上いる所属には、法定の職業生活相談員を選任し、県立学校については、当該所属の校長、副校長、教頭等が相談に対応している。障がいのある職員が活躍できる職場環境の構築のため、障害者職業生活相談員資格認定講習への積極的な参加を促し、認定講習が修了した職員を障害者職業生活相談員として選任し、相談体制を整備している。 ・ 県費負担教職員については、当該市町村を管轄する教育事務所において、障害者職業生活相談員資格認定講習を修了した人事管理主事等が相談に対応している。 ② 健康等に関する相談 健康推進員や産業医が連携し、健康相談等を行い職員の健康の保持増進を図っている。また、各種相談事業についてチラシ等で周知している。 ③ パソコンや情報システムに関する相談	① 総務企画課 教職員課 ② 教職員課 ③ 施設課

		③ パソコンや情報システムに関する相談 ・ 本庁及び各出先機関に設置している情報化推進リーダー（課長補佐、副所長及び事務長等）は、障がいのある職員のパソコンや情報システムの利用に関する相談に対応します。 ・ 情報化推進リーダーは、その職務を補佐するため、所属内からパソコンや情報システムに詳しい職員を情報化推進担当者として指名し、相談体制を整備します。 ・ 情報化推進リーダーは、情報政策課が開催する情報化推進リーダーを対象とした研修会に参加し、職務遂行に必要な知識を習得します。 ・ 情報化推進担当者は、情報政策課が開催する情報化推進担当者を対象とした研修会に参加し、必要な知識を身につけ、情報化推進リーダーの職務を的確かつ効率的に補佐します。	情報化推進リーダーは、業務の性質や障がいの特性など職員の状況に応じた支援、相談体制等について必要な知識を得るために、県情報政策課が実施する研修に参加した。	
13	9	(3)エ 合理的配慮の提供 ・ 所属における障がいのある職員への合理的配慮の提供については、個々の障がいの状況に応じて、どのような配慮や支援が必要かについて管理職と本人が十分に話し合い、柔軟に対応します。 ・ 特に、教員の場合は、その業務の特殊性を踏まえると、児童生徒への安全配慮や小学校における全教科教授等において一部困難が生じることも考えられます。このため、教員の障がいの状況や学校の実態等を踏まえ、障がいのある教員が働きやすい持続可能な体制を工夫します。 ・ どのような配慮を提供するか、障がいのある職員と所属の間で合意した上で実施します。また、配慮を実施した後も管理	・ 個々の障がいの状況に応じて、どのような配慮や支援が必要かを管理職と本人との間で確認し、どのような配慮を提供するかを双方が合意した上で実施している。また、配慮を実施した後も管理職が定期的に見直しを行っている。 ・ 県立学校の新規採用教員については、採用試験志願時に仕事をする上で必要な配慮・支援及び配慮等が必要な理由を申し出た場合、配属先の所属長へ確実に伝えている。また必要に応じて、採用内定後に個別に面接を実施し、詳しい配慮の内容について聞き取りをし、配属先の所属長へ引き継いでいる。	総務企画課 教職員課

		職が定期的に見直しを行います。 障がいのある職員が異動する場合、当該職員と合意した合理的配慮の内容を管理職が新所属に確実に引き継ぎます。	- 市町村立学校においては、教職員の障がいの状況や学校の実態等を踏まえ、障がいのある教職員が働きやすい持続可能な体制を工夫している。 - 人事異動前後の所属で合理的な配慮に係る情報の引継ぎを円滑に行うための様式を検討している。	
14	12	◆ 障がい者就労施設等への発注等 県では、障がいのある人がつくる製品や提供するサービスを「まごころ製品」と名付け、その販売の促進を図るなど、障がいのある人の収入向上を支援する取組を進めています。平成25年度からは、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)に基づき、毎年度、庁内部局ごとの目標を定めた調達方針を策定し、着実に調達目標を達成しています。 県教育委員会においても、調達方針に基づき、引き続き、「まごころ製品」や共同受注窓口の周知を行い、障がい者就労施設等の受注につながるよう、取り組みます。	調達実績 令和2年度 目標:7,375,000 円 実績:7,414,568 円 達成率:100.5% 令和3年度 目標:7,556,000 円 実績:7,639,922 円 達成率:101.1% 令和4年度 目標:7,888,000 円 実績:7,895,163 円 達成率:100.1% 令和5年度 目標:8,193,000 円 実績:9,059,696 円 達成率:110.6% 令和6年度 目標:8,193,000 円 実績:8,860,502 円 達成率:108.1%	財務課