

島根県教育委員会障がい者活躍推進計画の実施状況の公表

(令和6年12月26日)

1. 評価年度 令和5年度

2. 目標に対する達成度

| 項目 | 目標 | 令和5年度実績 |
|------------------------------|---|-------------------------------|
| 1 採用に関する目標 | 実雇用率が当該年6月1日時点の法定雇用率以上 ・令和6年度の法定雇用率：2.70% | 令和6年6月1日時点 2.51% |
| 【参考】 | ・令和5年度の法定雇用率：2.50% | 令和5年6月1日時点 2.48% (※5) |
| 2 定着に関する目標 | 3年以内の離職者ゼロ (※1) | 離職者3名 |
| 3 満足度、ワーク・エンゲージメント(※2)に関する目標 | 働きやすさ指数(※3)：前年度を上回る ・令和4年度：92.5% やりがい指数(※4)：前年度を上回る ・令和4年度：59.0% | 働きやすさ指数：86.4% やりがい指数：49.4% |

(※1) 3年以内の離職者ゼロ：計画策定の令和2年4月以降に採用された者を対象とする。なお、ワークセンターに勤務しながら特定の期間内に一般就労することを目指している職員が一般就労を理由として離職した場合、当該職員は離職者に含めない。

(※2) ワーク・エンゲージメント：仕事への積極的関与の状態で「仕事に誇りや、やりがいを感じている」、「仕事に熱心に取り組んでいる」、「仕事から活力を得ていきいきとしている」の3つが揃った状態

(※3) 働きやすさ指数：対象者に対するアンケート調査における設問「島根県教育委員会に就職し、現在働いている状況」について、「①満足」、「②やや満足」、「③やや不満」、「④不満」のうち、①又は②と回答した割合

(※4) やりがい指数：対象者に対するアンケート調査における設問「担当業務について、やりがいをどの程度感じるか」について、「①強く感じる」、「②かなり感じる」、「③概ね感じる」、「④感じないときが多い」、「⑤感じない」のうち、①又は②と回答した割合

(※5) 実雇用率：令和5年11月1日時点における実雇用率は2.51%であり、法定雇用率を達成

3. 取組内容の実施状況

(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

① 組織面

「島根県障がい者活躍推進関係機関協議会」に構成員として参画し、知事部局等との連携により、計画の実施状況の点検・見直しを行った。

② 人材面

障がい者雇用を担当する職員に労働局による「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講させた。

ワークセンター支援員の資質向上を目的として、成功事例の共有や支援員同士の意見交換等による研修を実施した。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

各ワークセンターにおいて、障がいのある職員の能力や希望を踏まえた職務の選定・創出について検討を行った。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

① 職務環境

視覚障がい者である県立学校教職員を対象に、職務遂行上必要なパソコン周辺機器等の配備を合理的配慮として実施した。

各所属において、職場内の導線確保や、出入り口に近い駐車場の確保等を合理的配慮として実施した。

② 募集・採用

障がい者を対象とした教職員の採用選考試験、ワークセンターで働く障がい者（会計年度任用職員）の採用試験の実施により、障がい者の積極的な採用に努めた。

③ 多様な働き方

本人の意向を踏まえ、合理的配慮の提供として働きやすい勤務時間となるよう必要に応じて調整を行った。

④ キャリア形成

ワークセンターにおいて、「就労パスポート」の活用により働く上での自分の特徴やアピールポイントなどを支援担当者とともに整理し、本人の将来的なキャリアイメージを共有し、必要な支援を検討した。

⑤ その他の人事管理

定期的に障がいのある職員との面談を実施するとともに、必要に応じて職場を訪問し、管理職を含め聞き取り等を行うことにより、各所属の状況把握に努めた。

障がいの有無に関わらず、全職員向けにアンケート調査を実施し、計画に定める指標の達成状況や仕事の状況、職場環境などについて確認した。

4. 「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果

(1) 目標に対する達成度に対する点検結果

① 採用に関する目標

令和6年6月1日時点の実雇用率は2.51%であり、前年度から一定の改善は見られたが、法定雇用率には達しなかった。

② 定着に関する目標

計画を策定した令和2年度以降に採用した障がいのある職員のうち、令和5年度中に辞職した職員は3名であった（ワークセンター職員の他所への就労を理由とした辞職、家庭の事情等による辞職を除く）。職場環境（人間関係）や体調悪化を理由とした辞職であった。

所属内における支援も含め、定着が図られるような体制の整備について引き続き取り組んでいく。

③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

働きやすさ指数、やりがい指数ともに前年度を下回った。特にやりがい指数については依然として低い水準にあり、その要因をアンケートや聞き取り等により分析しながら、環境整備等の取組を引き続き進めていく。

(2) 取組内容の実施状況に対する点検結果

令和5年度は、ワークセンター支援員向け研修の内容充実等による支援員の資質向上を図るとともに、ヒアリングやアンケート等を通じて各所属の課題など状況の把握と相談支援等に取り組んだ。

令和6年度においても、引き続き関係機関と連携しながら各所属の支援体制の充実に努め、障がいのある職員が働きやすく、やりがいを感じることでできる職場づくりに取り組むと同時に、法定雇用率の早期達成に向け、より積極的な職員採用を進めていく。

5. 計画の見直し・修正

計画期間の満了に伴い、令和5年4月に改定。