

大阪府教育委員会における障がいのある
職員の活躍推進計画
(第二期)

令和7年3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、国及び地方公共団体は、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国民一般の理解を高めるほか、障がい者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、総合的かつ効果的に推進するように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。

これを受け、大阪府教育委員会（以下、「教育委員会」という。）においては、令和2年度に「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」を策定し、障がいのある職員の職業生活における活躍を推進するための指針として位置付け、障がいのある職員一人ひとりの能力を発揮し、誰もが活躍できる職場環境の実現に向けた取組を進めてきました。

一方で、近年は働き方改革の推進や新型コロナウイルス感染症対策を契機とした働き方の多様化が進む中で、障がいのある職員の活躍できる環境を整備することが、今後ますます重要になっています。

また、教育委員会においては、この間、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、改善に向けての取組を継続して進めているところです。

これまでに蓄積した知見を活かし、法の改正や社会の変化を踏まえながら、障がいの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、計画を改訂します。

目次

第1章 教育委員会における障がいのある職員の活躍推進計画について

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

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 2
- 2 目標 2

第3章 教育委員会におけるこれまでの取組について

第1節 大阪府教育庁及び教育機関（学校除く）

第1項 教育庁等におけるこれまでの取組について

- 1 採用関係等 3
 - （1）障がい者を対象とした職員採用
 - （2）障がいのある職員の離職率
 - （3）職場実習
- 2 障がい者の幅広い分野への任用等 3
 - （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 4
 - （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 教育庁等における今後の取組について

- 1 採用関係等 5
 - （1）具体的な取組
 - （2）職場定着率の向上に向けた支援

2 障がいのある職員の活躍推進	・ ・ ・ ・ ・ 6
（1）基本的な考え方	
（2）具体的な取組	

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

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について

1 採用関係等	・ ・ ・ ・ ・ 10
（1）障がいのある職員の採用状況	
（2）障がいのある職員の定着率	
2 障がい者の幅広い分野への任用等	・ ・ ・ ・ ・ 11
（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	・ ・ ・ ・ ・ 11
（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今後の取組について

1 採用関係	・ ・ ・ ・ ・ 16
（1）具体的な取組	
2 障がい者である職員の活躍推進	・ ・ ・ ・ ・ 17
（1）基本的な考え方	
（2）具体的な取組	

第4章 進行管理について	・ ・ ・ ・ ・ 19
--------------	--------------

第1章 教育委員会における障がいの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7年度から令和11年度までの5年間とします。

4 周知・公表

改訂を行った計画は、府立学校及び市町村教育委員会への通知などを通じて、全ての職員に対して周知するとともに、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、2.11%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10年） 単位：雇用率 %、職員数 人

	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05	R06
法定雇用率	2.20	2.20	2.20	2.40	2.40	2.40	2.50	2.50	2.50	2.70
雇用率	2.20	2.20	2.20	2.09	1.64	1.84	1.99	2.03	2.09	2.11
障がいのある職員数	617.0	638.0	640.5	602.0	534.5	575.0	618.0	649.5	665.5	675.5
職員数	28,063.5	29,031.0	29,101.0	28,795.0	32,607.5	31,224.0	31,069.5	31,968.0	31,847.0	32,072.5

※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。

また、職場定着率の向上に向け、職場環境等を理由とした不本意な離職を生じさせないように努めるとともに、安定して職場に定着できるよう、定期的なフォローアップや職場環境の整備を実施します。

第3章 教育委員会におけるこれまでの取組について

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。）

第1項 教育庁等におけるこれまでの取組について

1 採用関係等

（1）障がい者を対象とした職員採用

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、知事部局において、知的障がい者及び精神障がい者を対象とし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、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。

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令和6年度までに計19名採用しました。

（2）障がいのある職員の離職率

知事部局において採用を行っている、事務職の過去10年における離職率は20.0%、3年未満離職率は10.0%となっています。また、電話交換手職の過去10年における離職率は20.0%、3年未満離職率は10.0%となっています。

なお、一般行政職の過去10年における離職率は11.5%、3年未満離職率は5.3%となっており、事務職・電話交換手職ともに、一般行政職の離職率と比べると高く、知事部局と連携しながら職場定着支援や職場環境整備のさらなる充実が必要です。

（3）職場実習

知事部局におい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拡大を図ることを目的に、平成24年度に

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連携し、次のような取組を行っています。

ア 障がい特性の把握と就労支援の検討

障がいのある職員がその能力を発揮し、職場に定着できるよう、庁内業務における障がい特性への配慮を検討しています。また、障がいのある職員の課題を関係部局と共有し、その解決策を検討しています。具体的には、各部局の担当者との意見交換を通じて、障がいのある職員が直面する業務上の課題や職場環境の改善点を把握し、合理的配慮の提供や業務の調整を行っています。

イ 採用後の支援

職員採用選考の受験資格を身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者に拡大したことに伴い、令和3年度に公務労働サポート体制検討チーム（以下「サポートチーム」という。）を設置し、採用された職員が安心して働ける環境整備を行っています。具体的には、配属予定所属の担当者に向けた事前研修の実施や、配属後の定期的な個別面談を通じて、職務適応や職場定着を支援しています。

ウ 障がい者雇用に関する横断的な取組

「障がい者の就労支援」と「民間企業への雇用機会の拡大」をめざし、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、関係部局と連携した取組も進めています。具体的には、民間企業の事例研究や、障がい者雇用の先進事例の収集・共有を通じて、就労機会拡大を支援しています。

（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、一般行政職の主事級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

障がいのある職員が安心して相談できる環境を整えるため、配属先所属以外にも、人事担当者や産業医・保健師による心と体の健康相談窓口を設置しています。

令和元年度の法改正に伴い、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ています。教育委員会においては、教育次長の職にある者を障がい者雇用推

進者として選任するとともに、教育庁等内では5名の障がい者職業生活相談員を選任しています。

（２）執務環境の整備

庁舎内には多目的トイレやスロープなどのバリアフリー施設を整備するとともに、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、業務支援に必要な機器の導入を行っています。

また、令和5年度以降は、ICTを活用した柔軟な働き方を支援するため、通信機能を内蔵した職員端末を調達し、テレワーク環境を整備しています。

（３）働き方改革

障がいのある職員が、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及び休憩時間など勤務条件の整備を行っています。具体的には、障がいのある職員が、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、令和元年度から、早出遅出勤務制度を導入するとともに、令和4年度からは、合理的配慮として、職員が申し出た場合は、障がいの特性に応じた休憩時間の取得を可能としました。

（４）障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るため、職員研修センターにて採用時や昇任時に実施している、障がい者や障がいに対する理解の促進と人権意識を高めるための研修に、教育庁等の職員も参加しています。研修実施にあたっては、講義形式だけでなく、参加体験型学習を導入する等、より効果的に人権感覚を身に付けられるよう取り組んでいます。

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などを紹介しています。さらに、令和3年度からは、オンライン研修を導入し、より多くの職員が参加できる環境を整えています。

第2項 教育庁等における今後の取組について

1 採用関係等

（１）具体的な取組

引き続き、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、障がい者を対象とした非常勤職員の採用を実施する等、多様な働き方で就労可能な障がい者等の雇用機会の確保を行います。

(2) 職場定着率の向上に向けた支援

知事部局と連携し、採用後の職場定着率向上のため、配属予定所属の職員に対して、障がい特性や合理的配慮に関する事前研修を実施します。また、障がい者職業生活相談員や所属長が中心となり、採用後1年目を中心に定期的な面談を実施し、業務適応や職場環境に関する課題を早期に把握します。

さらに、フォローアップを通じて得られた課題を基に、業務内容などを必要に応じて見直し、障がいのある職員が能力を最大限発揮できる環境づくりに努めます。

2 障がいのある職員の活躍推進

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員の一人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職場環境の実現をめざします。

また、障がいの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。

これらにより、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

ア 障がいのある職員等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、以下の取扱いを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、障がいのある職員の職業生活に関する相談や指導を行う「障がい者職業生活相談員」を選任し、相談体制の整備を推進します。

障がい者職業生活相談員を相談窓口とし、職員の相談に対応するとともに、所属長が合理的配慮の内容を決定する仕組みも引き続き運用します。

所属長及び障がい者職業生活相談員は、相談内容について厳重に守秘義務を守るとともに、相談や合理的配慮の申出を理由とした不利益的な取り扱いを行わないよう引き続き徹底します。

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場合は、氏名、所属及び役職を速やかに周知します。

これに加え、障がい理解を深めるための研修において、相談体制の利用方法や障がい者職業生活相談員の役割を重点的に取り上げるなど、職員への浸透を図るとともに障がい者職業生活相談員や上司に対し、精神障がいや発達障がいへの理解を深めるため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（大阪労働局主催）の受講を推奨し、相談対応力の向上を図ります。

さらに、職員が自身の障がい特性や必要な配慮事項を自己申告できる仕組みとして、kintone 等のシステムを活用し、職員が配慮事項を登録することで、相談窓口や所属長に随時共有できる環境を整備します。

(c) 執務環境の整備

障がいの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

知的障がい者及び精神障がい者が安定して職場に定着できるよう、職場の受け入れ体制をさらに強化します。配属予定所属の職員に対しては、事前に障がい特性に関する研修を実施し、障がいのある職員への理解を深めるとともに、配属後は、サポートチームによる定期的な面談を実施し、職場での課題や支援ニーズを早期に把握する仕組みを継続します。

また、日誌等の雇用管理ツールによる配慮事項の共有など、障がいのある職員と所属のコミュニケーションをより深める取組を進めます。具体的には、日誌に記載された内容を基に所属長や担当者が定期的にフィードバックを行い、職務上の悩みや改善点を迅速に共有できる体制を整備します。

さらに、業務の進捗や適性を確認するとともに、職場環境や支援内容の適切な見直しを図ります。

加えて、本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有することで、適切な支援や配

慮などを把握し、職場での支援につなげます。

ウ 働き方改革

早出遅出勤務、フレックスタイム制度、テレワーク等を活用した柔軟で働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進し、障がいのある職員が安定的かつ継続的に働くことのできる職場環境の実現をめざします。

エ 障がい理解の促進

職員一人ひとりが、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、人権意識を養うことを目的に、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。

また、公務労働検討チームによる研修では、他自治体や民間企業の事例を取り入れ、職場環境改善に向けた実践的な知識を提供します。加えて、オンライン研修の拡充を通じ、より多くの職員が参加できる環境を整備します。

オ 職場における満足度調査

知事部局と連携し、障がいのある職員が働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象とした職場等における満足度調査を毎年実施し、仕事への満足度や定着支援の効果を確認します。

調査結果で明らかとなった課題については、公務労働検討チームが中心となり、改善策の検討を行い、障がいのある職員が安心して働ける職場環境の改善につなげます。

カ 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、当事者の相談を踏まえ、合理的配慮の検討を行います。

また、kintone等のシステムを活用し、職員が配慮事項を登録することで、相談窓口や所属長に簡易に随時共有できる仕組みを整備します。

キ 公務労働検討チーム等における調査研究

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。

また、サポートチームにおいて、採用された障がい者が安心して働き続けるよう、配属予定所属への事前研修や本人・所属との定期的な面談、雇用管理ツ

ールによる職場定着支援を実施するとともに、外部の専門人材の活用など支援対象者の増加に合わせた支援体制の充実に向けた検討を進めます。

ク 優先調達等

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、教育庁等における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

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について

1 採用関係等

（1）障がいのある職員の採用状況

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。

また、令和2年度から障がい者を対象とした大阪府職員（農芸員）採用選考を実施しています。（表2）

（表2）障がいのある職員の採用状況（過去5年） 単位：人

	R2	R3	R4	R5	R6	合計
教員	1	9	7	5	7	29
小中事務職員	8	8	6	5	7	34
実習助手	23	14	15	13	4	69
農芸員	-	1	2	3	1	7

（2）障がいのある職員の定着率

令和2年以降の採用者について、教員は過去5年間で1名が退職しており、このうち1名が採用後3年を経ずに退職しています。また、小中学校事務職員は過去5年間で2名が退職しており、このうち1名が採用後3年を経ずに退職しています。さらに、実習助手は過去5年間で4名が退職しており、このうち2名が採用後3年を経ずに退職します。

なお、過去5年間に採用した教職員の定着率は、教員が 97%、小中学校事務職員は 95%、実習助手は 95%、農芸員は 100%となっており、定着率は高い水準を維持しているが、引き続き職場の定着支援や職場環境整備を推進していきます。

（表3）

(表3) 障がいのある職員の採用年度ごと普通退職者数(過去5年) 単位:人

	R2	R3	R4	R5	R6	合計
教員	0	1	0	0	0	1
うち3年未満退職者数	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)	(1)
小中学校事務	1	1	0	0	0	2
うち3年未満退職者数	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)	(1)
実習教員	2	2	0	0	0	4
うち3年未満退職者数	(0)	(2)	(0)	(0)	(0)	(2)
農芸員	—	0	0	0	0	0
うち3年未満退職者数	(—)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

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、選考を実施しています。(表4)

(表4) 転任選考の実施状況(過去5年) 単位:人

	R2	R3	R4	R5	R6
事務職員転任選考 受験者	2	0	1	1	3
事務職員転任選考 合格者	2	0	1	1	3

	R6
実習教員転任選考 受験者	1
実習教員転任選考 合格者	1

※実習教員の転任選考は令和6年度から対象者が生じるため実施しています。

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

令和元年度の法改正に伴い、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ています。教育委員会においては、教育次長の職にある者を障がい者雇用推進者として選任するとともに、2名の障がい者職業生活相談員を選任しています。

(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、読み上げソフトの導入、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

障がいのある職員が、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、障がいのある職員が、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、障がいのある職員が所定の範囲内で遅出早出勤務を行うこと、休憩時間の分割及び延長を行うことができます。

(表5) 令和6年度 障がいのある職員の職場に関するアンケート結果について

	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
(1) 現在の学校に勤務し、現在働いていることについての全体評価	53%	33%	7%	7%	0%
(2) 現在の仕事内容	40%	40%	13%	7%	0%
(3) 現在の業務量	27%	20%	13%	20%	7%
(4) 物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）について	27%	20%	20%	20%	13%
(5) 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）について	27%	40%	13%	13%	7%
(6) 勤務する上での障がいへの配慮（障がい特性に合った業務分担・業務指示など）について	27%	20%	27%	20%	7%

(4) 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意識を高めるための研修を実施しています。

これらの研修は、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6）

（表6）教育センター 障がい理解を深める教職員研修 令和5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	・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。 ・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。	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
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

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
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
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

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
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
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

研修名	参加対象者	研修内容	受講人数
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
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2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について

1 採用関係

(1) 具体的な取組

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、実習教員及び農芸員採用選考を実施します。今後も他職種での障がい者を対象とする新たな採用選考等を含めて検討していきます。

2 障がいのある職員の活躍推進

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員の一人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職場環境の実現をめざします。

また、障がいの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。

これらにより、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

ア 募集及び採用における合理的配慮の提供

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、以下の取扱いを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。

イ 定着支援

(a) 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」と障がいのある職員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、相談体制の整備を推進します。

障がいの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に注意して対応することとしています。

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、年に2回以上、時期を捉えて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ています。

(b) 執務環境の整備

障がいの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に努めます。

(c) 働き方改革

障がいのある職員が、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、障がいの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。

ウ 障がい理解の促進

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。

また、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、障がいの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。

エ 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