

第3回障がい者雇用推進チーム会議概要

1 障がい者団体の意見

- ・職場の方にサポーター養成講座を受講いただき、その上で管理、指導していただくことで、的確に長く勤められる職場になる。
- ・職場に障がい者が一人だけだと、孤立してしまい、長く勤めるのは難しい。同じ職場内が難しければ隣の職場でもよいので複数の障がい者を配置し、障がい者同士で話ができるようにしてもらいたい。
- ・障がいは一人ひとり違うので、どのような状況、環境にしたら、長くその職場で働けるかというのを模索してほしい。
- ・今回の障がい者雇用の水増し問題は、単に雇用率が満たされていなかったというだけでなく、本来雇用されていたかもしれない障がい者の人達が10年程にわたって採用されずに、結果的に雇用の場が奪われてきたと考えている。
- ・これまで採用や雇用ができてこなかったそもそもの検証や原因の所在がしっかりと明らかにされていくべきであり、この場で議論されて推進方策にも盛り込まれるべきである。
- ・障がいのある人にも当たり前前に就労の機会が与えられて、雇用や労働を通して社会参加することを、他の者との平等を基礎として行っていく三重県教育委員会になるということを推進方策に位置づけていただきたい。
- ・なぜ障がい者雇用推進チーム委員に障がい者が入っていないのか、非常に疑問である。こういった意思決定の場に障がい者がきちんと位置付けられて参画していくということがまずは大事ではないか。
- ・募集要項の中の「介助者なしに」というのを削除しても、介助が必要な場合は、介助のための人的配置、予算措置が必要となるが、民間企業の場合のような業務補助する制度がないのだから、制度自体を考えていかなければならない。ただ単に障がい特性の理解を踏まえるというだけでは済まない現状がある。
- ・採用後提出を求めている身体検査書に関しても障がいがあることが不利にならないような、そういった検討の仕方、そういったことの見直しというのもきちんとやっていかないといけない。
- ・教員にならなくても、いろいろな職種で学校に採用されて、以降に教員の免許を取得して正規にステップアップできるような環境も考えていただきたい。そうすれば短期間ではなくて継続してステップアップしていけるというようになる。

2 意見交換

(1) 教員の雇用拡充

- ・環境整備や介助者の確保など、いろんな条件が整えば働けるということを示していくということが今後教員を希望する人の増加につながれば良いと思う。
- ・教員免許を取得している人、あるいは大学進学している障がい者の人がそもそも少ないという話は今に始まったことではなく、障がい者雇用率が県教育委員会だけ低いときはそういった理由がすぐに挙がってはきていたが、それに対して何かするという事はこれまでやられてこなかったと思う。
- ・三重大学では、センター試験の事前の協議という形で、障がいのある方々が受験す

るにあたっては相談窓口を設けている。

- ・三重大学では、教育実習をするにあたり、附属の学校園においてどのような対応ができるのかということについて、本人、コースの教員、教育実習委員、受入先の附属学校園の指導教員で、1か月間の実習を行えるのかということについての事前の協議を行っている。

(2) 働きやすい職場環境づくり

- ・障がい者雇用を進めるにあたって、大前提は雇用率でもなければ児童生徒のロールモデルとしてよりも、まずは障がいのある方が働き、就労によって社会参加していただいてやりがいを持っていきいきと暮らしていただくということだと思う。
- ・この職場でこの仕事がうまくいかなかったときには他の職場を考えることも一つの選択肢としてあるならば、そのエリアをチームで考えてそのチームを統括するサポーターのような方がいて、障がいのある方の特性に合わせて良い職場を通える範囲内で考えていくというようなことも必要である。
- ・常勤で働いていただければ一番良いが、非常勤でまず学校の働く環境に慣れていただくということも大切だと思う。そのなかで正規の試験を受けていただくのが最も良い道ではないか。
- ・エレベータなどの施設整備は、市町教育委員会にも協力を得ていかないといけない。
- ・専門家によるジョブコーチの講習などのフォローの体制は必要である。
- ・単独の学校ではなかなか難しいので、地域でも障がい者同士の情報交換ができるようにしてほしい。障がい者でないと障がい者の悩みはなかなかわかりづらいので、そういう場を大事にしていきたい。
- ・せっかく信頼関係が構築されてきたのに、例えばその職員が異動になってしまうなど、人的サポートも学校としては一つの課題ではないか。
- ・障がい者の方を雇用している以上は長期雇用、安定雇用というのが第一の目標になる。基本的には会社としては辞めさせない、辞めるような事態にならないような取組をしていくためにどうしたら良いかということをやっている。
- ・支援員もそれぞれ単独ではどうしても負担が大きくなるので支援員会議をするなど、情報交換というのは常にやっている。
- ・定期的に保護者会などの形で、家庭とも情報交換をしたりしている。
- ・やりがいを感じていただくためには適正な仕事があって、やってほしい仕事があって、それをやっていただけて評価をする。やってほしい仕事があってそれをやっていただけているということを感じていただくように日々取り組んでいる。

(3) 推進方策（案）

- ・「所属長を対象とした研修会の実施」について、「職員が新たに配属された所属長を対象に」とあるが、所属長に何らかの形で研修を受けて、障がい者雇用の意識を持っていただくことも大事だと思う。
- ・「基本的な考え方」の上に、全ての人が他人と共生する権利を有する主体であり、そのなかで障がいのある人達についてはこういう形で考えることが大事であるということを、置いたほうが良い。