

三重県教育委員会における障がい者雇用の推進方策（案）

三重県教育委員会は、平成 19 年度以降の障がい者雇用率の算定にあたり、「障がい者である教職員の状況調査」を実施してきましたが、調査を行う中で、障がい者手帳そのものを直接確認しなかったことや、これまでの調査方法を正しいと思い込み、疑うことなく実施してきたことなどの危機管理意識の不足、障がい者雇用制度の重要性の認識や関係法令の理解が不十分であったことから、その算定に誤りがあり、法定雇用率を充足していたとしていた平成 26 年度以降も法定雇用率を下回る状況でした。このことは、障がい者の雇用の機会を奪うことになるものでした。

今後、所属長が職員から手帳の提示を受け確認することや、状況調査の様式に手帳を有する者が手帳の内容に基づき記入することを端的にわかりやすく明記するなど調査方法を見直し、再発防止を徹底します。

障がい者が働きやすい職場環境づくりに取り組むため、「三重県教育委員会障がい者雇用推進チーム」を設置し、障がい者に対する理解促進や、それぞれの障がい者に応じた業務、勤務形態、相談体制等の職場定着の取組などについて協議してきました。

チーム会議での協議、関係法令、障がい者である職員の勤務の状況及び意見、障がい者である職員が勤務する所属として行っている対応の状況、既に退職した非常勤職員の退職するに至った理由、団体の意見を踏まえ、「三重県教育委員会における障がい者雇用の推進方策」をとりまとめました。今後この推進方策に沿って取組を進めてまいります。

1 基本的な考え方

(1) 共生社会の実現

- ・ これからの障がい者雇用においては、障がい者が働くことを通じて社会参加し、やりがいを持っていきいきと暮らしていくことを基本に据え、関係法令を踏まえ、障がい者雇用を的確に推進し、障がい者である職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むことにより、障がいの有無に関わらず、誰もが共に暮らしやすい共生社会の実現につなげていきます。

(2) 障がい者が働きやすい環境整備

- ・ 管理職をはじめ、職員が共生社会実現の意義、障がい者に対する理解を深めるとともに、それぞれの障がい者が置かれている状況を踏まえ、働き方や業務内容、サポート体制を工夫し、個性と能力を發揮して働き続けられるよう、障がい者が働きやすい環境整備を進めます。
- ・ 募集、採用については、関係法令を踏まえ、均等な機会を確保するとともに、対話を通じて障がい者の意向を確認しながら採用後に能力を發揮するために必要な改善を行うなど、合理的配慮を行います。

(3) 学校における障がい者雇用

- ・ 児童生徒が、障がいの有無に関わらず、その個性と能力を發揮して働く職員の姿に直接触れることにより、働くことを通じて社会に参加することを自然なこととして受け止めることにつながります。
- ・ 障がい者である児童生徒への教育と働くことへの支援を進めている学校において、障がい者を積極的に雇用することは、児童生徒が自らの将来を考える機会となり、社会参加につながるものとなります。

2 障がい者雇用の推進方策

(1) 障がい者に対する理解

教育委員会や学校において、共生社会実現の意義、障がい者に対する理解の重要性についての認識を深める取組を行います。

【所属長を対象とした研修会の実施】

- ・ 全ての所属長に推進方策を配布し、県教育委員会の基本的な考え方や具体的な取組を共有します。
- ・ 新任管理職研修において、障がいの社会モデルの考え方や障がい者雇用に関する法令、障がい者雇用制度の内容を理解するため、障がい当事者及び関係部局の協力を得て、研修を実施します。
- ・ 障がい者である職員が新たに配属された所属長を対象に、年度の早い段階で三重労働局や三重障害者職業センターなどの専門機関の協力を得て、障がい種別ごとの特性、基本的な配慮事項などについての研修会を実施します。

【職場での理解促進】

- ・ 障がい者である職員が配属されている所属長は、定期的に本人との話し合いを行い、職員の障がいの状況や必要な配慮事項を把握し、本人の意向も踏まえ職員会議などで共有します。特に精神障がいや内部障がいなどは、周囲に分かりにくいという特性に留意します。

【児童生徒や保護者の理解促進】

- ・ 各学校の状況に応じ、児童生徒には授業や総合的な学習の時間、特別活動などを活用し、保護者には保護者会やPTA活動を活用し、障がい者に対する理解促進の取組を進めます。

【各学校の取組の共有】

- ・ 各学校における障がい者である職員に関する情報共有の状況や配慮事項などを共有し、今後の取組に活かします。

【教員志望の学生への取組】

- ・ 教員志望の学生を対象とした説明会に、障がい者である教員を講師に招き、業務内容や職場環境などを分かりやすく伝えます。

(2) それぞれの障がい者に応じた業務

障がい者である職員がやりがいをもって働くことができるよう、それぞれの障がい者が置かれている状況を踏まえた業務内容や業務の進め方、業務分担などを工夫します。

【職場での能力の発揮】

- ・ 障がい者が担当する業務を特定の業務に固定したり限定したりせずに、一人ひとりの適性に応じて能力が発揮できるよう、各職場でコミュニケーションを図り、本人の意思を確認しながら、担当業務の見直し、ICT機器の活用など業務の進め方の工夫、複数職員による協力・対応を行います。
- ・ 精神障がい者は服薬などの配慮が必要であることや、知的障がい者は見通しを持ちやすい仕事が適しているなど様々なケースがあることを踏まえ、本人の状況に応じて業務を工夫します。
- ・ 配属当初には、必要に応じて専門機関のアドバイスも得て取り組みます。

【業務への参画意識】

- ・ 児童生徒の学習を支えるチームの一員として、授業準備のサポートや学習プリントの印刷を担うなど、仕事の目的を明確にしてやりがいを感じられるよう業務を構築します。

【各学校の取組の共有】

- ・ 障がい者が置かれている状況に応じて業務分担などを工夫した各学校の取組事例を共有し、今後の取組に活かします。

(3) サポート体制の整備

障がい者である職員が職場に定着し、長く働き続けるため、相談や話がしやすい環境の整備や外部専門機関のアドバイスを受ける取組など、サポート体制を整備します。

【共に働きやすい職場づくり】

- ・ 各所属長は、日常的な意見交換や日々の業務報告、座席配置の工夫など、相談や話しやすい環境を整備し、障がいの有無に関わらず共に働きやすい職場づくりに取り組みます。

【職場での相談体制等】

- ・ 障がい者である職員が担当する業務の実施や他の職員との連携をスムーズにするため、職員をサポート者として位置付け、困ったときに迷わず相談できる体制を整備します。
- ・ サポーターは、非常勤職員の適切な業務量の確保、優先順位の指示、業務変更時のフォローなども担当します。

【非常勤職員への採用当初での説明とアドバイス】

- ・ 障がい者を非常勤職員として採用した場合には、採用当初に、各所属長から業務内容やサービス規程、今後の任用などについて説明するとともに、三重労働局や三重障害者職業センターなどの協力を得て、作業内容や不安な事項について専門家からアドバイスを受けます。

【相談窓口の設置】

- ・ 県教育委員会に障がい者雇用に関する相談窓口を新たに設置します。

【意見交換会の実施】

- ・ 障がい者である職員の意見交換会、サポーターや所属長の意見交換会を実施し、各学校での取組や課題を共有し、今後の取組に活かします。

【施設等の整備】

- ・ 障がいの状況など、障がい者の置かれている状況を踏まえ、エレベーター、スロープ、多目的トイレの設置など施設や設備面での必要な整備を検討します。

(4) それぞれの障がい者に応じた働き方

障がい者である職員がその能力を発揮し、継続して活躍できるよう、勤務時間や勤務形態を工夫します。

【円滑な業務を行うための体調の維持】

- ・ 業務を円滑に進めるための体調が維持できるよう、通院のための業務割振りを工夫するとともに、服薬の時間確保や体調不良時における休息、休暇の取得が行いやすい職場づくりに努めます。

【柔軟な勤務形態の検討】

- ・ 1日の勤務時間の短縮や、1週間の勤務日数の削減、始業時刻の繰上げ・繰下げなど、障がい者が置かれている状況に応じた勤務制度について、検討を進めます。
- ・ ICTなどを活用した在宅での業務など、障がい者が置かれている状況に応じた多様な働き方について、検討を進めます。

3 教員の雇用拡充

教員を目指す障がい者に本県の教員採用試験を受験してもらうため、広報活動や受験資格の見直し、新たな形態での任用の検討など、教員の雇用拡充に向けた取組を行います。

【広報活動】

- ・ 障がい者である教員が学校で働いている姿をホームページやパンフレットで紹介し
ます。
- ・ 採用担当者が大学を訪問する際、障がい者である教員が働く様子や職場環境などを
わかりやすく伝えます。
- ・ 高校生に、障がい者である教員が働く様子や職場環境などをわかりやすく伝え、教
員を志願するきっかけづくりをします。

【受験資格の見直し】

- ・ 平成 31 年度実施の教員採用選考から「介助者なしに職務を遂行できる」という項目
を削除します。介助者の必要な採用者には、県教育委員会が介助者を確保するととも
に、具体的な介助の方法や職務遂行上の配慮について聴き取りながら対応します。
- ・ 一定の講師経験を有する障がい者が、障がい者を対象とした特別選考を受験する場
合、教職経験者を対象とした特別選考と同様に一部試験の免除ができるよう検討しま
す。

【特別選考の採用予定数の明示】

- ・ 平成 31 年度実施の教員採用選考試験から、障がい者を対象とした特別選考の採用予
定数を明示します。

【新たな形態での任用】

- ・ フルタイムでの勤務が困難な場合は、非常勤講師等の短時間の勤務形態での任用が
行えるよう取り組みます。
- ・ 知識や経験を生かし、学校で働く意欲のある障がい者について、教育職員免許状を
有していない場合は、臨時免許状を発行するなど、一定期間教員として任用するこ
とを検討します。
- ・ 臨時免許状を発行して任用した方について、任用期間に応じて免許状取得に必要な
単位数を減じることができる制度を活用した免許状取得を促進し、正規採用への受験
につなげます。

4 推進方策の実施状況の確認

推進方策が各所属で適切に行われるよう、以下の取組により実施状況を確認します。

【各所属からの報告】

- ・ 県教育委員会は、新たに障がい者である職員が配属された所属から、4月に勤務状況を確認します。特に必要な場合は、所属長やサポーターと連携して、学校と必要な方策を協議し対応します。
- ・ 配属から6か月経過した時点で、所属長からその後の職員の状況や推進方策にかかる取組状況について文書で報告を受けます。

【取組の検証】

- ・ 県教育委員会は、各所属からの報告や、意見交換会での意見に基づき、障がい当事者、関係部局及び三重労働局などの専門機関の協力を得て、検証を行い、次年度以降の取組に活かします。