

第4回障がい者雇用推進チーム会議概要

三重県教育委員会における障がい者雇用の推進方策（案）について協議

1 基本的な考え方

（委員より）

- ・（1）共生社会の実現のところで、主体は教育委員会であるが、主語がないので、「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」において、「障がい者の方」が「働きやすい職場環境づくりに取り組む」と読めてしまう。
- ・（1）で、「これからの障がい者雇用」と言っているが、民間企業では既にスタートしており、障がい者雇用率の問題があってこのチームを立ち上げて「これからの」と言っているようでは、スピード感に欠ける。エレベータやトイレの施設整備も「検討している」では遅い。
- ・（3）学校における障がい者雇用の意義は、「障がいの有無に関わらず、個性と能力を発揮して働く職員の姿に直接触れることによって、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」とすると、障がい者は特別という印象を強く受けるので、「人の多様性を理解する」という観点から様々な人の中で私たちは支えあって生きているというニュアンスが伝わるような書きぶりのほうがいいのではないか。
- ・（3）の内容は、確かにそのとおりであり、結果的にそういうことになるということについては大事なことであり理解できるが、基本的な考え方とするのには違和感がある。共生社会の考え方からすると、これが目的ではない。障がい者雇用とは切り離して考えたほうがよいのではないか。

（事務局より）

- ・（3）については、共生社会、障がい者と共に働く、障がい者の理解など、様々な教育を進めていく中、重要であるとの共通認識を持ちながらも、この方策からは削除させていただく。

2 障がい者雇用の推進方策

（委員より）

- ・（3）非常勤職員への採用当初での説明とアドバイスは、非常勤職員を前提としているという印象を与え、正規職員の場合はどうするのかとなってしまう。非常勤と書く必要はないのではないか。
- ・意見交換会の実施について、障がいのある職員、サポーターや所属長が別々に意見交換会を行うように読める。皆で意見交換を行うとしたほうがよいのではないか。
- ・（4）障がいのある職員一人ひとりに応じた働き方の柔軟な勤務形態の検討はよいことだと思う。通勤混雑を避けることができるなど、より働きやすくなると思うが、募集の段階からそのように提示していくのか。

（事務局より）

- ・非常勤での採用を前提にしているというのではなく、正規雇用も進めていかなければならないが、特に非常勤職員に長く働いていただくためには、最初に説明とアドバイスを丁寧にしていかなければならないと考えている。
- ・障がいのある職員同士での意見交換会は大事であるし、サポーター、所属長という

- 立場同士の意見交換会、また合同、全体の意見交換会も必要だと思われるので、さまざまな組み合わせで意見交換会をすることについて、考えていきたい。
- ・柔軟な勤務形態について、募集時に明記するなど、募集方法を考えていきたい。

3 教員の雇用拡充

(委員より)

- ・広報活動は、大学と高校を分ける必要はないと思う。
- ・受験資格の見直しのところで、「介助者の必要な採用者には、教育委員会が介助者を確保する」とあるが、人力的な確保なのか、費用の確保なのか。

(事務局より)

- ・必要があれば、予算も人も確保していく考えである。

4 推進方策の実施状況の確認

(委員より)

- ・定着率を定期的に確認するとか、各所属の状況を教育委員会事務局でまとめるとか、そういった予定はあるか。
- ・定着率など数字の把握とその原因は、離職になる前にフォローしてもらえるといいかと思う。

(事務局より)

- ・例えば6か月、1年が経過した時点で把握し、途中で辞められるようなことがあれば、その理由を確認し、フォローしていきたい。