

「三重県教育委員会における障がい者活躍推進計画」の実施状況

令和2年3月に策定した「三重県教育委員会における障がい者活躍推進計画」(以下、「計画」という。)の令和2年度における実施状況は以下のとおりです。

I 教育委員会における障がい者雇用等に関する実績

1 採用に関する実績

実雇用率	実績		目標値
	令和元年 6月1日時点	令和2年 6月1日時点	令和2年 6月1日時点
三重県教育委員会	2.29%	2.52%	2.40%

2 定着に関する実績 (令和3年6月1日時点)

(1) 常勤職員

〔(採用者数-離職者数) / 採用者数〕

定着率 ^{※1}	令和元年度 (確定値)		令和2年度 (確定値)		令和2年度 (目標)	
	6か月後	1年後	6か月後	1年後	6か月後	1年後
教員	—	—	100% 〔5/5〕	100% 〔5/5〕	100%	100%
小中事務	100% 〔2/2〕	100% 〔2/2〕	100% 〔2/2〕	100% 〔2/2〕	100%	100%

(2) 非常勤職員

〔(採用者数-離職者数) / 採用者数〕

定着率 ^{※1}	令和元年度 (確定値)		令和2年度 (暫定値) ^{※2}		令和2年度 (目標)	
	6か月後	1年後	6か月後	1年後	6か月後	1年後
学校業務 支援員等	96.9% 〔31/32〕	87.5% 〔28/32〕	95.0% 〔19/20〕	80.0% 〔16/20〕	100%	100%
非常勤 実習助手	88.9% 〔8/9〕	77.8% 〔7/9〕	66.7% 〔2/3〕	100% 〔1/1〕	100%	100%

※1 定着率 = ((採用数 - 離職者数) ÷ 採用者数) × 100

当該年度中に新たに採用された障がいのある職員のうち、6か月経過時点及び1年経過時点で継続して勤務している職員の割合。なお、離職者数には、ステップアップなど本人の積極的な意向による転職等は含まない。

※2 令和3年6月1日時点において、採用から一定期間(6か月、1年)を経過していない者は、当該期間経過後の定着率における分母・分子に計上していない。

II 令和2年度の取組概要

計画では、障がい者雇用を推進するための方策と教員の雇用拡充に向けた取組を定め、障がい者の活躍推進に取組むこととしています。

令和2年度において、計画に基づき実施した主な取組は次のとおりです。

1 障がい者雇用を推進するための方策

(1) 障がい者に対する理解

- 令和2年3月の計画策定時をはじめ、「障がいのある教職員の状況調査」や「障がい者活躍推進計画に基づく取組状況調査」（以下、「取組状況調査」という。）などの機会を通じて、全ての所属長に計画を配布し、基本的な考え方や具体的な取組を共有しました。
- 新任校長に向けて「学校における障がい者雇用の推進」をテーマとした研修資料を送付し、周知を図りました。
- 障がい者雇用トータルサポーターや特別支援学校長を講師に、令和2年に新たに障がいのある学校業務支援員が配属された学校の校長やサポーターを対象とした「障がい者雇用サポーター研修」を開催し、障がい種別ごとの特性や基本的な配慮事項、特別支援学校での実践例等を紹介するとともに、研修参加者との意見交換を実施しました。

(2) 障がいのある職員一人ひとりに応じた業務

- 新たに障がいのある学校業務支援員が配属された学校に対し、3か月に1回程度、障がい者雇用トータルサポーターによるヒアリングを実施し、必要に応じて業務の進め方などに関するアドバイスを行いました。
- 障がい者雇用サポーター研修において、特別支援学校での実践事例を紹介しました。
- 取組状況調査の実施にあたり、前年度の主な取組事例を選択肢として例示することで、取組の共有を図りました。

(3) サポート体制の整備

- 障がい者の就労や相談支援に関する知識、経験を有する「障がい者雇用トータルサポーター」を配置し、学校からの相談対応や新たに配属された学校業務支援員のフォローアップ等を実施しました。
- 障がい者雇用サポーター研修において、障がいのある職員が配属されている学校の所属長やサポーターによる意見交換を実施し、各校での様子や課題を共有しました。
- 新たに3校の県立学校において「障害者職業生活相談員」を選任しました。
(令和3年3月時点：事務局及び特別支援学校5校で選任)

(4) 障がいのある職員一人ひとりに応じた働き方

- 「県立学校における新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う在宅勤務に関する要綱」を制定するとともに、所属において複数の職員から同時に在宅勤務の申請があり、業務に支障が生じる場合は、障がいのある職員を優先することとしました。
- 「教職員の勤務条件（勤務時間と休暇）に関する基礎知識」（デスクネッツ掲載）において、障がいのある公立学校職員の早出遅出勤務制度の周知を行いました。
- 学校業務支援員の勤務日数について、職員の申し出により、基本となる勤務形態から勤務日数を減らすなど、障がいの状況や体調に配慮した勤務日数を設定しました。

2 教員の雇用拡充

- 令和3年度教員採用選考試験（令和2年度実施）案内において、障がいのある教員からメッセージを掲載するとともに、県ホームページに掲載し、周知を行いました。
- 高校における進路ガイダンスや大学での採用試験説明会等において、障がい者特別選考等の制度の周知を行うとともに、障がいのある教員が働く様子や職場環境などを伝え、教員をめざすきっかけづくりを行うとともに、障がいを理由に教員採用選考試験をあきらめることのないよう呼び掛けました。
- 令和2年度実施の教員採用選考において、以下のような配慮を実施しました。
 - ・試験問題及び配布プリントの拡大印刷
 - ・試験中の水分補給及びブドウ糖摂取許可
 - ・筆記試験会場等における座席の配慮
 - ・別室でのCDプレイヤーによるリスニングテストの実施※一般選考受験者を含む。
- 令和2年度実施の教員採用選考では、障がい者を対象とした特別選考の募集人数を約10名として実施し、6名の申込及び受験がありました。

III 今後の対応

引き続き、計画に基づき、障がいのある職員がその能力を発揮し、長く活躍できる職場環境づくりを進めるとともに、令和2年度の実施状況等を踏まえ、次の取組を実施します。

- 障がい者雇用推進チーム会議の意見を踏まえ、新たに障がいのある職員（学校業務支援員）が配属される所属に向けたサポートブックを作成します。
- 障がいのある職員による意見交換会の実施には至らなかったことから、その開催方法やテーマ等について検討を行います。
- 新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い、在宅での勤務が可能となったものの、障がいのある職員のICT活用の実態について把握できていないことから、事例の把握に努め、多様な働き方について検討を進めます。