

## 「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（令和4年3月改定）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3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2年 6月1日時点	令和3年 6月1日時点	令和3年 6月1日時点
三重県教育委員会	2.52%	2.65%	2.50%

#### 2 定着に関する実績（令和4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 <sup>※1</sup>	令和2年度 (確定値)		令和3年度 (確定値)		令和3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 <sup>※1</sup>	令和2年度 (確定値)		令和3年度 (暫定値) <sup>※2</sup>		令和3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	95.0% [19/20]	80.0% [16/20]	95.7% [22/23]	81.8% [18/22]	100%	100%
非常勤 実習助手	75.0% [3/4]	75.0% [3/4]	100.0% [2/2]	100.0% [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4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3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り組むこととしています。

令和3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

- 「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周知し、基本的な考え方や具体的な取組を共有しました。
- 新任校長研修において「学校における障がい者雇用の推進」をテーマに研修を実施しました。
- 公共職業安定所の精神障害者トータルサポーターや教職員課の障がい者雇用トータルサポーターを講師に、令和3年に新たに障がいのある学校業務支援員等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等に対し、障がい者雇用トータルサポーターによるヒアリングや学校訪問を実施し、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。
- 取組状況調査の実施に際し、前年度の主な取組事例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1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4年3月時点：事務局及び特別支援学校6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」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

- 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3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。
    - ・筆答試験において1階の多目的トイレに近い位置に別室受験用の教室を設定
    - ・面接試験において移動に支障のある受験者の控室及び面接会場を1階に設定
    - ・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3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名として実施したところ、6名の申込（内5名が受験）があり、1名を採用しました。

## 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發揮し、長く活躍できる職場環境づくりを進めるとともに、令和3年度の実施状況等を踏まえ、次の取組を実施します。

- 障がいのある職員が配属される所属等に対して、障がい者雇用の取組事例集を配布するなど、好事例の水平展開を図ります。
- 障がい者雇用推進チーム会議の意見もふまえ、障がいのある職員のICTを活用した多様な働き方について、事例の把握に努め、検討を進めます。
- 相談窓口の設置や「障がい者雇用トータルサポーター」による支援など、県教育委員会が行う障がい者雇用に関するサポートについて、さまざまな機会を通じて周知を行います。