

## 「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5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（各年6月1日現在）

採用に関する目標は、令和6年6月1日時点の実雇用率を2.70%と設定して取組を進めています。

実雇用率	実績		
	令和3年	令和4年	令和5年
三重県教育委員会	2.65%	2.68%	2.70%

#### 2 定着に関する実績（令和6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4年度 (確定値)		令和5年度 (確定値)		令和5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% 〔1/1〕	100% 〔1/1〕	100% 〔1/1〕	100% 〔1/1〕	100%	100%
小中事務	50% 〔1/2〕	50% 〔1/2〕	100% 〔1/1〕	100% 〔1/1〕	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4年度 (確定値)		令和5年度 (確定値)		令和5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	85.7% 〔6/7〕	71.4% 〔5/7〕	80.0% 〔4/5〕	80.0% 〔4/5〕	100%	100%
非常勤 実習助手	100.0% 〔1/1〕	100.0% 〔1/1〕	100.0% 〔2/2〕	100.0% 〔2/2〕	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。

## II 令和5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5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」(6月実施)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。)(12月実施)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、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」(8月実施)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、取組事例集を配布し、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(1名)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2名の「障害者職業生活相談員」を選任しました。  
(令和6年3月時点：事務局及び特別支援学校6校で各1名の計7名を選任)

#### (4) 障がいのある職員一人ひとりに応じた働き方

- 「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。
- 取組状況調査の際に、ICTを活用した取組事例に関する項目を追加し、事例の把握に努めました。

## 2 教員の雇用拡充

- 高校における進路ガイダンス等において、障がいの有無にかかわらず、すべての人が働き続けられる仕事であることなどを伝え、教員をめざすきっかけづくりを行いました。
- 大学における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、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かけました。
- 令和5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。
  - ・筆記試験会場等における座席の配慮
  - ※一般選考受験者を含む。
- 令和5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、3名の申込・受験がありましたが、採用には至りませんでした。

## 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5年度の実施状況等を踏まえ、次の取組を実施します。

- 障がい者に対する一層の理解促進を図るため、新任校長研修や、障がいのある職員が配属された所属の所属長等を対象とした「障がい者雇用サポーター研修」などを開催します。また、さまざまな機会を通じて全ての所属長に計画を周知し、基本的な考え方や取組を共有します。
- 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うとともに、学校からの相談対応や障がいのある職員へのサポートを丁寧かつ機動的に行います。
- 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。