

**第 2 期三重県教育委員会における
障がい者活躍推進計画**

**令和 7 年 3 月
三重県教育委員会**

目 次

1	計画の策定と趣旨	1
2	計画期間	1
3	計画の対象範囲	1
4	基本的な考え方	2
5	障がい者雇用を推進する体制整備	2
6	障がい者雇用を推進するための方策	3
7	教員の雇用拡充	7
8	募集・採用の留意事項	8
9	障がい者雇用を推進するための方策の実施状況の確認	8
10	教育委員会における障がい者雇用等に関する目標	9
11	その他の取組	10

1 計画の策定と趣旨

三重県教育委員会における障がい者雇用率の算定については、平成 26 年度から平成 30 年度までの「障がいのある教職員の状況調査」の中で誤りがあり、法定雇用率を下回る状況にありました。このことにより、障がい者の雇用の機会を奪うことになりました。

そのため、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、再発防止を徹底してまいりました。

さらに、障がい者が働きやすい職場環境づくりに取り組むため、平成 31 年 3 月に「三重県教育委員会における障がい者雇用の推進方策」（以下、「推進方策」という。）をとりまとめ、令和元年度から「三重県教育委員会障がい者雇用推進チーム（以下、「推進チーム」という。）を設置し、障がい者に対する理解促進や、障がい者一人ひとりに応じた業務、勤務形態、相談体制等の職場定着に向けた取組などについて、毎年度、協議を行っているところです。

こうした中、令和元年 6 月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正され、障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障がい者活躍推進計画）」を作成することが義務付けられたことから、国の障害者活躍推進計画作成指針に即し、採用及び定着等に関する目標の設定などを加えるとともに、これまでの実施状況についての検証結果をふまえ、推進方策を一部見直し、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とした、「三重県教育委員会における障がい者活躍推進計画」を策定しました。

三重県教育委員会は、この計画に基づき、毎年度の取組状況を推進チームにおいて検証し、課題解決に向けた検討・見直しを行うなど、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいりました。

令和 7 年 3 月、これまでの取組の成果と課題を検証したうえで、障がいのある職員にとって働きやすく、それぞれの個性や能力を発揮できる職場環境づくりに向けた取組を、より一層推進するため、「第 2 期三重県教育委員会における障がい者活躍推進計画（以下、「活躍推進計画」という。）を策定します。

2 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の対象範囲

公立学校職員及び三重県教育委員会事務局内の職員

4 基本的な考え方

本県では、「障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例」を平成30年10月1日に施行するなど、その実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進しているところです。また、令和6年3月に策定した「三重県教育ビジョン」では、経済的な幸福だけでなく、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福も含めて、身体的・精神的・社会的によい状態が継続するという考え方である「ウェルビーイング」の実現が重視されています。

これらのことをふまえ、県教育委員会では「共生社会の実現」、「障がい者が働きやすい環境整備」を基本的な考え方として位置づけ、障がい者の活躍推進に取り組みます。

(1) 共生社会の実現

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」、また、「障がいのある教職員が身近にいることは障がい者に対する理解を深め、障がいのある児童生徒等にとってロールモデルとなるなどの教育的効果も期待されること」を基本に据え、関係法令をふまえ、障がい者雇用を的確に推進し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組むことにより、障がいの有無にかか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、障がい者雇用に対する理解を深めるとともに、障がい者一人ひとりが置かれている状況をふまえ、働き方や業務内容、サポート体制を工夫することなどにより、全ての職員が障がいの有無にかかわらずその個性や能力を発揮して働き続けられるよう、環境整備を進めます。

募集、採用については、関係法令をふまえ、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発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。

5 障がい者雇用を推進する体制整備

「障害者雇用推進者」を選任するとともに、活躍推進計画の実施状況の確認や検証を一元的に行う体制を整備します。

(1) 障がい者雇用推進者の選任

引き続き、県教育委員会副教育長を、「障害者雇用推進者」として障がい者雇用推進の責任者に選任し、取組を進めます。

(2) 三重県教育委員会障がい者雇用推進チーム

従前からの障がい者にとって働きやすい職場環境づくりに取り組むことに加え、

活躍推進計画の実施状況の確認や検証を一元的に行い、必要に応じ活躍推進計画を見直します。

障がい者雇用推進チームの構成員は、副教育長、教職員担当次長、教職員課長、県立学校長、小中学校長、障がい者福祉などを所掌する関係課、国の機関等、民間企業及び教育機関、障がいのある教職員とします。

6 障がい者雇用を推進するための方策

(1) 障がい者雇用に対する理解促進

教育委員会事務局や学校において、共生社会実現の意義、障がい者雇用に対する理解の重要性に関する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】

- ・ 全ての所属長に活躍推進計画を配布し、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、障がい当事者および関係部局の協力を得て、研修を実施します。
- ・ 三重労働局・公共職業安定所（ハローワーク）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、新たに障がいのある職員が配属された所属長やサポーターを対象に年度の早い時期に研修会を実施します。

【職場における理解促進】

- ・ 所属長は、障がいのある職員と定期的に話し合いを行い、障がいの状況や必要な配慮事項を把握します。また、本人の意向もふまえ、職員会議などで他の職員と障がいに関する情報を共有します。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。
- ・ 所属長は、職員会議や校内研修を活用して、所属長を対象とした研修会の内容を共有するなど、所属職員の障がい者雇用に対する理解が一層進むよう取り組みます。

【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、障がい者雇用に対する理解促進の取組を進めます。
- ・ 各学校が実施している具体的な取組事例を、プロセスも含めとりまとめ、共有することで各学校において一層理解が進むよう取り組みます。

【各学校の取組の共有】

- ・ 各学校における障がいのある職員に関する情報共有の状況や配慮事項などを、障がいのある職員が配属されていない所属も含めて共有し、今後の取組に生かします。

【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おいて、障がいの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）障がいのある職員一人ひとりに応じた業務の工夫

障がいのある職員が、その個性や能力を発揮し働くことができるよう、一人ひとりが置かれている状況をふまえ、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】

- ・ 障がいのある職員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な場合があることや、知的障がい者は見通しを持ちやすい仕事が適している場合があることなど、さまざまなケースがあることに加え、それぞれの特性や能力も多様であることから、「得意なことを伸ばす」「成長できる」といった観点もふまえ、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】

- ・ 非常勤職員（学校業務支援員等）については、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行うなど、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】

- ・ 障がいのある職員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、障がいのある職員が配属されていない所属も含めて共有し、今後の取組に生かします。

(3) サポート体制の整備

障がいのある職員が職場に定着し、長く働き続けるため、相談や会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、相談や会話がしやすい環境を整備し、障がいの有無にかか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】

- ・ 障がいの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。(教育委員会事務局及び5名以上の障がいのある職員が在籍する公立学校には「障害者職業生活相談員」を配置します。)
- ・ 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服務規程、今後の任用などについて説明するとともに、三重労働局・公共職業安定所（ハローワーク）などの協力を得て、業務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。また、必要に応じて三重障害者職業センターから、障がい者雇用に関するノウハウ（マニュアル、事例集等）に関する情報提供を受けます。

【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設置しています。このことについて引き続き周知を行うとともに、障がいのある職員等が相談しやすい体制の整備に取り組みます。
- ・ 県教育委員会に障がい者雇用トータルサポーターを配置し、障がいのある職員にとって相談しやすい環境を整備するとともに、所属長をはじめとする周囲の職員に対して、障がい者を雇用するにあたっての専門的な助言等を行います。

【意見交換会の実施】

- ・ 障がいの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に加え、状況に応じ、障がいのある職員、サポーター、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、今後の取組に生かします。

- ・ 障がいのある職員の意見交換会については、必要に応じ障がい種別ごとに行うなど、同じ状況にある職員とのコミュニケーションにより、「働くうえでの工夫」や「障がいの状況に関する周囲への発信方法」などについて新たな気づきが生まれるきっかけとなるよう取り組みます。
- ・ 意見交換会の内容については、参加者のプライバシーに留意しつつ、職員が参考にできるよう各学校に共有します。

【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ふまえ、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。
- ・ 市町等教育委員会が、国の補助金等を活用し、公立小中学校等のバリアフリー化を促進する際には、必要な助言や情報提供を行います。

（４）障がいのある職員一人ひとりに応じた働き方の工夫・検討

障がいのある職員がその能力を発揮し、継続して働くことができるよう、勤務時間や勤務形態を工夫します。また、障がいの状況に応じ、職場等における介助や通勤への必要な対応について検討します。

【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时间、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、障がいのある職員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。
- ・ 非常勤職員（学校業務支援員）について、障がいの状況や体調等に応じて、本人の申し出に基づき、基本的な勤務形態より短い勤務日数や勤務時間を設定できるようにします。
- ・ ICTなどを活用した在宅での業務など、障がいのある職員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。

【職場等における介助や通勤への必要な対応の検討】

- ・ 障がいのある職員が学校で安心して働くことができるよう、本人の意向を確認しながら、障がいの状況に応じ、職場等における介助や通勤への必要な対応などについて検討を進めます。

7 教員の雇用拡充

教員をめざす障がい者が多数、本県の教員採用選考試験に応募するよう、広報活動や採用者への配慮、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】

- ・ 広報するにあたっては、音声読み上げ機能の活用や、UDフォントの使用など多様な障がい者に対応できるよう取り組みます。
- ・ 障がいのある教員が学校で働いている姿をホームページやリーフレットで紹介します。
- ・ 採用担当者が大学を訪問する際、障がいの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、障がいの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、教員をめざすきっかけづくりにつなげます。
- ・ 受験資格について、「障がい者を対象とした特別選考」以外に、教職経験者を対象とするなど他の特別選考の申込資格を併せて満たす場合は、該当する他の特別選考の試験項目による受験（一部試験の免除）を可能とする見直しを行いました。このことを含め、受験資格の見直しを行った場合には、適時適切に周知を行い、受験者の確保に取り組みます。

【採用者への配慮】

- ・ 令和元年度実施の教員採用選考試験から「介助者なしに職務を遂行できる」という要件を削除しました。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。
- ・ 各学校における障がいのある職員に関する情報の共有や配慮事項などを、障がいのある職員が配属されていない所属も含めて共有し、今後の取組に生かします。

【特別選考の継続的な実施】

- ・ 教員採用選考試験において、引き続き、採用予定数を明示のうえ、障がい者を対象とした特別選考を実施し、雇用の拡充を図ります。

【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。

8 募集・採用の留意事項

募集・採用に当たっては、次の取扱いに留意して取り組みます。

【留意事項】

次の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

9 障がい者雇用を推進するための方策の実施状況の確認

障がい者雇用を推進するための方策が各所属で適切に行われるよう、次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、障がいのある職員が新たに配属された所属から、早い段階で勤務の状況を確認します。特に必要な職員には、本人の意向をふまえ、所属長やサポーターと連携して、担当業務の見直しや、業務の進め方の工夫、体調不良時の休息時間の確保など必要な方策を協議し対応します。
- ・ 障がい者雇用を推進するための方策にかかる各所属での取組状況について、所属長から報告を受けます。

【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等をふまえ、障がい者雇用推進チームにおいて検証を行い、次年度以降の取組に生かします。

10 教育委員会における障がい者雇用等に関する目標

(1) 障がい者雇用率の状況

【本県教育委員会における雇用率の推移】（各年 6 月 1 日現在）

年度	R2	R3	R4	R5	R6
実雇用率※ ¹ (法定雇用率)	2.52% (2.4%)	2.65% (2.5%)	2.68% (2.5%)	2.70% (2.5%)	2.82% (2.7%)
障がい者数※ ²	310.5 人	324.5 人	326.5 人	327.5 人	340.5 人
不足人数※ ³	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

※ 1 実雇用率の算定の基礎となる職員数については、職員総数から除外率相当職員数を除いた職員数

※ 2 労働局へ提出する「障害者任免状況通報書」上の障がい者の合計

※ 3 法定雇用率を達成するために採用しなければならない障がい者の数

(2) 採用に関する目標

【実雇用率】

- 令和 11 年 6 月 1 日時点 法定雇用率以上

(3) 定着率※の状況

	職 名	R3		R4		R5		R6
		6 か月後	1 年後	6 か月後	1 年後	6 か月後	1 年後	6 か月後
常 勤	教 員	—	—	100%	100%	100%	100%	—
	小中事務	100%	100%	50%	50%	100%	100%	100%
非常勤	学校業務 支援員等	95.7%	82.6%	85.7%	71.4%	80.0%	80.0%	100%
	実習助手	100%	100%	100%	100%	100%	100%	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 年経過時点で継続的に勤務している職員の割合

(4) 定着に関する目標

【定着率】

- 常勤職員・非常勤職員の 6 か月経過時点及び 1 年経過時点の定着率 100%

【定着状況等の確認】

- 新たに障がいのある職員が配属された所属から、4 月時点及び 6 か月経過時点の職員の状況を確認し、特に必要な職員には、本人の意向をふまえ、所属

長やサポーターと連携して、担当業務の見直しや、業務の進め方の工夫、体調不良時の休息時間の確保など必要な方策を協議し対応します。

- 毎年6月1日時点で在籍している障がいのある職員に対して、アンケート調査の実施により満足度の把握を行い、定着に関する目標における進捗管理の参考とします。

11 その他の取組

障がい者の活躍の場の拡大に向け、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（優先調達推進法）に基づく物品・役務の調達の拡大に努めます。

【優先調達推進法の取組】

- ・ 「障害者就労施設等及び障がい者雇用促進企業等からの物品等調達優遇制度」等に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。