

三重県教育委員会における障がい者雇用の推進方策（案）

1 基本的な考え方

（学校における障がい者雇用の意義）

- ・ 学校で障がいのある職員が働くことは、児童生徒はもとより保護者にとっても、障がい者がその個性と能力を発揮して、活躍している姿を直接認識できる機会となり、障がい者についての理解が深まります。
- ・ 障がいのある児童生徒への教育と就労支援を進めている学校において、障がい者を積極的に雇用することは、企業や関係機関の理解と信頼を高めることにつながります。障がいのある児童生徒にとっては、自らの将来を考えるロールモデルとなる効果も期待されます。

（障がい者雇用の推進）

- ・ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」及び「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」を正しく理解し、これらの規定等に基づき、障がい者雇用の積極的に推進し、障がいの有無に関わらず、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。

（障がい者が働きやすい環境整備）

- ・ 障がい者にとって働きやすい環境であるには、管理職をはじめ職員が、障がい特性について理解していることが不可欠です。そのうえで、障がい特性に応じた業務内容や働き方の工夫、職場での支援や相談体制などを整え、障がいのある人がその個性と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。
- ・ その際、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」などを踏まえ、募集・採用における均等な機会の確保や採用後に能力を発揮するために必要な改善など、合理的な配慮に取り組みます。

2 障がい者雇用の推進方策

（1）障がい特性の理解

教育委員会や学校において、身体障がいや精神障がい、知的障がいなどの障がい種別に応じた特性や接し方などについての的確に理解していることが重要です。このため、以下の取組を新たに行います。

【所属長を対象とした研修会の実施】

- ・ 障がいのある職員が新たに配属された所属長を対象に、年度の早い段階で三重労働局や三重障害者職業センターなどの専門機関の協力を得て、障がい種別ごとの特性や基本的な配慮事項、障がい者雇用制度の基本事項などを理解するための研修会を実施します。

【職場での理解促進】

- ・ 障がいのある職員の障がいの状況や配慮事項などについて、本人との話し合いなどを経て、可能な範囲で周囲の職員に共有します。特に精神障がいや内部障がいなどは、周囲にわかりにくいという特性に留意します。

【児童生徒や保護者の理解促進】

- ・ 児童生徒や保護者が障がいの特性についての理解や共生社会実現に向けた取組を理解することが重要であり、各学校の状況に応じた取組を新たに進めます。

【各学校の取組の共有】

- ・ 毎年度、県教育委員会が、各学校での障がいのある職員に関する周囲の職員との情報共有の状況や配慮事項などを集約し、各学校で共有します。

【教員志望の学生への取組】

- ・ 毎年度実施している教員志望の学生を対象とした説明会に、障がいのある教員を講師に招き、業務内容や職場での支援などをわかりやすく伝えます。

(2) 障がい特性に応じた業務

身体障がいや精神障がい、知的障がいなど障がい特性に応じた業務の分担や工夫が重要です。このため、以下の取組を新たに行います。

【職場での能力の発揮】

- ・ 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ながら、担当業務の見直しやICT機器などを活用した仕事のやり方の工夫、複数職員による補完・支援などを行います。
- ・ 精神障がいの人には様々なケースがあることや知的障がいの人は見通しを持ちやすい仕事に適しているなど、障がい特性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】

- ・ 教員の多忙化解消に関連して、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担うなど、仕事の目的を明確にしてやりがいを感じられる観点で業務を構築します。

【各学校の取組の共有】

- ・ 毎年度、県教育委員会が、各学校での障がい特性に応じた業務の状況や担い方の工夫などを集約し、各学校で共有します。

(3) サポート体制の整備

各所属において、障がい特性に応じて相談や話しやすい環境を整えることが重要です。このため、以下の取組を行います。

【共に働きやすい職場づくり】

- ・ 管理職は、障がいの有無に関わらず共に働きやすい職場づくりに取り組みます。
- ・ 各所属においては、日常的な声掛けや毎日の業務報告、座席配置の工夫など、相談や話しやすい職場環境づくりを進めます。

【職場でのサポーターによる支援】

- ・ 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、サポーターとなる教職員を位置づけ、日常的な支援や困ったときに迷わず相談できる体制を整備します。
- ・ 非常勤職員に対しては、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】

- ・ 非常勤職員の採用当初には、各所属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、三重労働局や三重障害者職業センターなどの協力を得て、作業指導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。

【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ます。

【施設等の整備】

- ・ 障がいの状況を踏まえ、施設や設備面での必要な整備を検討します。

【意見交換会の実施】

- ・ 障がいのある職員の意見交換会、サポーターや管理職の意見交換会を実施し、各学校での取組や課題を共有します。

(4) 障がい特性に応じた働き方

障がいの程度や状況に応じて能力を発揮し、継続して活躍できるよう、勤務時間や勤務形態を工夫することが重要です。このため、以下の取組を新たに行います。

【円滑な業務を行うための体調の維持】

- ・ 通院のための業務割振りの工夫や服薬の時間確保、体調不良時など休息や休暇の取得など、業務を円滑に進めるための適切な体調の維持に努めます。

【柔軟な勤務形態の検討】

- ・ 1日の勤務時間を短くしたり、1週間の勤務日数を少なくしたりするなど、障がいの状況に応じた勤務制度について、検討を進めます。
- ・ ICTなどを活用した在宅での業務など、障がいの状況に応じた多様な働き方について、検討を進めます。

3 教員の雇用拡充

障がいのある教員の働く姿をわかりやすく伝えたり、採用試験の内容を見直したり、新たな形態の任用を進めるなど、教員としてより活躍できるよう取組を新たに進めます。

【教員志願者の増】

- ・ 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パン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での支援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での支援などをわかりやすく伝え、教員を志願するきっかけづくりをします。

【受験資格の見直し】

- ・ 平成 31 年度実施の教員採用選考から「介助者なしに職務を遂行できる」という項目を削除します。介助者の必要な採用者には、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。

【特別選考の採用予定数の明示】

- ・ 平成 30 年度実施の実習助手採用選考試験は、一般選考とは別に障がい者を対象とした特別選考の採用予定数を明示して実施しました。平成 31 年度実施の教員採用選考試験も同様に特別選考の採用予定数を明示して実施することを検討します。

【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。
- ・ 知識や経験を生かし、学校で働く意欲のある方について、教員免許を有していない場合は、臨時免許状を発行するなど、一定期間教員として任用することを検討します。

4 推進方策の実施状況の確認

推進方策が、各所属で適切に行われるよう以下の取組を新たに進めます。

【各所属からの報告等】

- ・ 県教育委員会は、新たに障がいのある職員が配属された所属から、4月にその勤務状況を確認します。特に必要な場合は、所属長やサポーターと連携して、学校と必要な方策を協議し対応します。
- ・ 配属から半年経過した時点で、所属長からその後の職員の状況や推進方策にかかる取組状況について文書で報告を受けます。

【意見交換会等での共有】

- ・ 所属長やサポーターの意見交換会や所属長の講研修会などで、各所属の取組を共有します。