

愛知県教育委員会障害者活躍推進計画

機関名	愛知県教育委員会										
任命権者	愛知県教育委員会										
計画期間	2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 3 1 日（5 年間）										
障害者雇用に関する課題	愛知県教育委員会においては、2018 年 6 月に実施した障害者雇用状況調査の際、障害者の確認方法に誤りがあることが分かり、再調査の結果、法定雇用率を下回ることとなった。 そこで、障害者雇用率の達成に向けて、2020 年 4 月より校務補助員の任用を開始するなど、障害者の積極的な採用に取り組んでいるところである。しかし、県内には障害者雇用を積極的に行っている多くの優良企業が存在することや、教員免許を所持している障害者の絶対数が少ないことなどにより、多数の障害者を教育委員会事務局職員及び教職員として短期に採用することが困難な状況にある。										
【参考】○障害のある学生の教員免許取得状況（全国数値）											
	平成 2 8 年度 (2016 年度)	平成 2 9 年度 (2017 年度)	平成 3 0 年度 (2018 年度)								
教員免許状取得者実数 ※ 1	1 0 7, 6 9 2 人	1 0 4, 7 6 8 人	1 0 0, 1 4 4 人								
上記の内、障害のある学生数 ※ 2	1 6 1 人	1 6 8 人	1 7 9 人								
※ 1 文部科学省調査「大学等を卒業した者の免許取得状況」から引用											
※ 2 文部科学省調査「教育委員会における障害者雇用に関する実態調査」から引用											
目標											
①採用に関する目標	【実雇用率】 (2029 年 6 月 1 日時点) 2. 9 0 % ※2024 年 6 月 1 日時点の実雇用率：1. 6 3 % (評価方法) 2029 年の任免状況通報により把握 【参考】障害者雇用率の変遷 <table><tr><td></td><td>令和 4 年度 (2022 年度)</td><td>令和 5 年度 (2023 年度)</td><td>令和 6 年度 (2024 年度)</td></tr><tr><td>障害者雇用率</td><td>1. 4 4 %</td><td>1. 6 3 %</td><td>1. 6 3 %</td></tr></table>				令和 4 年度 (2022 年度)	令和 5 年度 (2023 年度)	令和 6 年度 (2024 年度)	障害者雇用率	1. 4 4 %	1. 6 3 %	1. 6 3 %
	令和 4 年度 (2022 年度)	令和 5 年度 (2023 年度)	令和 6 年度 (2024 年度)								
障害者雇用率	1. 4 4 %	1. 6 3 %	1. 6 3 %								
②定着に関する目標	本計画に基づく取組を推進し、障害者である教育委員会事務局職員及び教職員の定着を図る。 (評価方法) 毎年任免状況通報のタイミングで、人事記録により前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。定着率の変遷記載。										

取組内容		
1. 障害者である職員の活躍を推進する体制整備		
(1)組織面		○障害者雇用推進者に、愛知県教育委員会事務局次長を選任する。 ○障害者職業生活相談員等設置要綱（2019年9月6日制定）に基づき、5人以上の障害者である教育委員会事務局職員及び教職員が勤務する所属において、障害者職業生活相談員を選任する。 ○知事部局が設置する「愛知県障害者雇用推進チーム」に参画する。 ○相談体制の周知を目的に、合理的配慮指針に関する対応要綱を各所属へ毎年送付する。 ○愛知県教育委員会障害者活躍推進協議会を設置して、下記事項について研究及び協議を行う。 (1) 障害者採用の促進 (2) 採用障害者の定着 (3) 障害者の職域開発 (4) 在職障害者の正確な把握 (5) 先進的な取組事例の調査研究 (6) 障害者雇用促進のための啓発 (7) その他協議会の目的を達成するために必要な事項 ○協議会の下に先進的な取組事項の調査研究や障害者の活躍推進の取組について具体的な検討を行うプロジェクトチームを設置する。
(2)人材面		○障害者職業生活相談員に選任された者に、愛知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害者である職員が配属されている所属の教育委員会事務局職員及び教職員を中心に、愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加者を募る。
2. 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出		
		○一定の合理的配慮が必要な障害者である教育委員会事務局職員及び教職員が活躍できる職務の選定及び創出について、随時検討する。 ○新規採用又は異動、その他の定期的な面談を行い、障害者である教育委員会事務局職員及び教職員の職務上配慮の必要な事項や職務遂行状況を把握する。 ○県立学校で採用をしている校務補助員について、本人の適性と各県立学校の実情にあわせて、さまざまな業務を選定・創出している。 【参考】校務補助員が担当する業務例 ・ 授業で使用する資料の印刷 ・ 学校図書館での本の貸出・返却の補助、本や図書ラベルの整理 ・ 求人（就職）情報のデータ入力 など

3. 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1)職務環境	○合理的配慮指針に関する対応要綱の周知等により、障害者である教育委員会事務局職員及び教職員から必要な配慮等を相談できる環境を整備する。 ○措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○県立学校施設のバリアフリー化は、計画的な改修工事に併せて「人にやさしい街づくりの推進に関する条例」に基づき着実に推進するとともに、個別の事情に応じた手すり、スロープ等の設置、階段昇降機の配備などの対応も実施していく。 ○未設置である特別支援学校に、順次、エレベーターを設置する。										
(2)募集・採用	○職員の障害者への理解を深めるため、特別支援学校の生徒を対象としたインターンシップを行う。 ○各種採用選考試験において、障害者の募集・採用を実施する。 障害者特別選考枠の設置（常勤） <table><tr><td>採用区分</td><td>募集人員</td></tr><tr><td>教 員</td><td>30人程度</td></tr><tr><td>実習助手・寄宿舎指導員</td><td>2人程度</td></tr><tr><td>常勤講師</td><td>15人程度</td></tr><tr><td>市町村立小中学校事務職員</td><td>5人程度</td></tr></table> ○県立学校においてデータ入力、資料印刷等の校務を補助する非常勤職員（校務補助員）を設置する。校務補助員の設置にあたっては障害者を充てる。 勤務時間：週30時間（週20時間とすることもできる。） 任 期：年度末まで（勤務状況により2回更新できる。） 雇用方法：各県立学校において公募の上、面接等により選考する。 <任用校の声> ・勤勉で仕事の理解も早く協調性もある。 ・障害があるためできる仕事は限られるが、非常にまじめ。穏やかで明るい性格で、職員との関係も良好。 ・どんな仕事も素早く理解し、丁寧に取り組んだ。仕事の出来上がりも正確であったため、信頼して任せることができた。 ・環境整備業務に従事し、校内環境の向上に寄与している。 ・他の職員と協調しながら、円滑に業務を実施している。 ・慣れた業務は、一人で行うことができる。 ・わからないことは周りに相談しながら、こまめにメモを取り、聞いたことを整理・理解した上で実施している。 ・徐々に環境に慣れてきて支障なく勤務をしている。業務内容の指示を適切に行えば、特に困ることはない。	採用区分	募集人員	教 員	30人程度	実習助手・寄宿舎指導員	2人程度	常勤講師	15人程度	市町村立小中学校事務職員	5人程度
採用区分	募集人員										
教 員	30人程度										
実習助手・寄宿舎指導員	2人程度										
常勤講師	15人程度										
市町村立小中学校事務職員	5人程度										

		○市町村立の小中学校及び特別支援学校において、教員の業務支援を図り、教員が一層児童生徒への指導や教材研究等に注力できる体制を整備することを目的として校務を補助する非常勤職員を設置する。 校務補助員の設置にあたっては障害者を充てることとし、障害者雇用状況の改善を図ると共に、障害者の活躍の場の拡充を図る。 勤務時間：週30時間（週20時間とすることもできる。） 任 期：年度末まで（勤務状況により2回更新できる。） 雇用方法：市町村教育委員会において、面接等により選考する。 ○障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど、障害特性に応じた配慮をし、障害があることが選考において不利にならないようにする。 ○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・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。
	(3)働き方	○時差勤務制度、モバイルワーク及び在宅勤務の活用を促進する。 ○時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を促進する。
	(4)キャリア形成	○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握する。 ○本人の意向も踏まえつつ、他の教育委員会事務局職員及び教職員と同様の研修に参加できるようにするなど、キャリア形成を支援する。
	(5)その他の人事管理	○定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。 ○障害者である教育委員会事務局職員及び教職員について合理的配慮として必要な場合は、勤務時間や通勤方法に配慮した配属を検討する。 ○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 ○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。 ○障害者の職場定着を図るため、ジョブコーチによる支援を行う事業の実施を検討する。
4. その他		
		○教員の人材確保の一環として、教員養成大学と連携し、障害者の大学就学や教員免許取得について必要な支援を協議するとともに、可能な施策については積極的に講ずる。

	○高校生向けに教員の魅力を発信するパンフレットに、障害のある方が教員として活躍している現状を盛り込み、障害のある方に教員に関心を持ってもらう。 ○推進計画に基づく取組の実施状況の点検及び取組事項の見直し・検討を行うために障害に関する意識や意見を把握し、更なる体制の整備や取組の充実の参考とするため、アンケートを実施する。 障害に関するアンケート（令和５年度実施）結果のポイント 1 障害申告の有無 （設問６関係）障害者回答 障害があると答えた方の約２割が申告をしていないという回答でした。理由については、申告することを知らなかったという回答が８件ありました。 2 障害のある方の働きやすさ （設問７関係）障害者回答 肯定的に捉えている回答の割合が７割を超えていました。 3 業務内容 （設問８・９関係）障害者回答 難易度は適切であるという回答が６割以上ありました。業務量が多いと答えた回答は約４割であり、障害者である職員に配慮した業務分担となるよう対策を講じる必要があると考えられます。 4 相談・サポート体制 （設問１１関係）障害者回答 肯定的な回答は約６割であったものの、「適切なサポートが受けられない」という意見が１０件ありました。 5 職場環境 （設問１２関係）障害者回答 否定的に捉えている回答が約２割あり、理由としては、「休憩スペース等の落ち着ける場所が整備されていない」が最も多くありました。 6 多様で柔軟な働き方 （設問１４関係）障害者回答 否定的に捉えている回答が約２割あり、その多くが、時差勤務、モバイルワーク及び在宅勤務の制度が充実していない及び制度になじまないという意見でした。 7 職員の理解 （設問１０・１８関係）全員回答 肯定的に捉えている回答は約６割ありましたが、「どちらともいえない」という回答も約３割あり、理解を進める取組が必要であると考えられます。
--	---