

○ 教育委員会における障害者雇用の推移（各年度6月1日現在）

年 度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
障 害 者 雇 用 率 (法定雇用率 2.4%)	1.17%	1.16%	1.14%
算定基礎となる職員数 (うち教育職員)	28,385.0人 (26,301.0人)	32,315.5人 (30,053.0人)	32,044.0人 (29,789.0人)
障 害 者 雇 用 数 ※ (実 数)	333人 (249人)	375人 (277人)	364.5人 (276人)
障 害 者 雇 用 不 足 数	348人	400人	404.5人

※ 重度障害者1人は2人換算、短時間勤務者1人は0.5人換算 等

○ 教員採用選考試験の障害者選考枠

区分	取組内容	募集人員	2020 年度採用		2021 年度採用	
			志願者	合格者 (採用)	志願者	合格者
正規教員	2020 年度採用から障害者枠新設	30人程度	22人	9人 (7人)	20人	5人
常勤講師	2019 年度任用から障害者を公募	15人程度	1人	0人	4人	0人

○ 実習助手及び寄宿舎指導員採用選考試験の障害者選考枠

年 度	2020 年度採用	2021 年度採用
取組内容	知的障害枠を再開	身体障害・知的障害・精神障害を対象
募集人員	1人程度	2人程度
志願者数	1人	8人
採用者数	1人	1人

○ 県立学校校務補助員の採用（2020年度新規事業）

<業務内容>

データ入力、資料印刷、文書封入、図書整理、農場管理等

<勤務条件>

- ・ 週 20 時間（所属の希望により週 30 時間も可）
- ・ 任期は年度末まで（勤務状況により 2 回更新可）

<雇用予定人数>

15 人

<予算額>

43,665 千円（校務補助員設置費）

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	2020年4月1日～2025年3月31日（5年間）	
障害者雇用に関する課題	<p>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。</p> <p>そこで、障害者雇用率の達成に向けて、障害者の積極的な採用に取り組んでいるところであるが、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。</p>	
目標		
①採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>(2024年6月1日時点) 2.50%</p> <p>※2019年6月1日時点の実雇用率：1.16%</p> <p>(評価方法) 2024年の任免状況通報により把握</p>	
②定着に関する目標	<p>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。</p> <p>(評価方法) 毎年の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。</p>	
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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 	
(2)人材面	<ul style="list-style-type: none"> ○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		
	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 	

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	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
	(2)募集・採用	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>○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。</p> <p>○時間単位の年次休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
	(4)キャリア形成	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
	(5)その他の人事管理	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
4. その他		
		<p>○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。</p>

①教育委員会の障害者雇用状況

- ▶ 令和元年6月1日現在の都道府県教育委員会における障害者雇用の状況は、法定雇用率2.4%に対し、実雇用率は1.87%と不十分なものとなっている。
- ▶ 職種別にみると、教育職員の実雇用率(1.27%)は事務職員(7.39%)に比べて低くなっている。
- ▶ 学校種等別の雇用状況をみると、教育職員は特別支援学校、事務職員は特別支援学校、高等学校の実雇用率が高くなっている。

都道府県教育委員会における職種別・学校種等別の障害者雇用状況
(令和元年6月1日現在)(図表1・2より抜粋)

○職種別の雇用状況

	教育職員	事務職員	全体
対象職員数の構成比	90.2%	9.7%	-
実雇用率	1.27%	7.39%	1.87%

○教育職員の学校種等別雇用状況

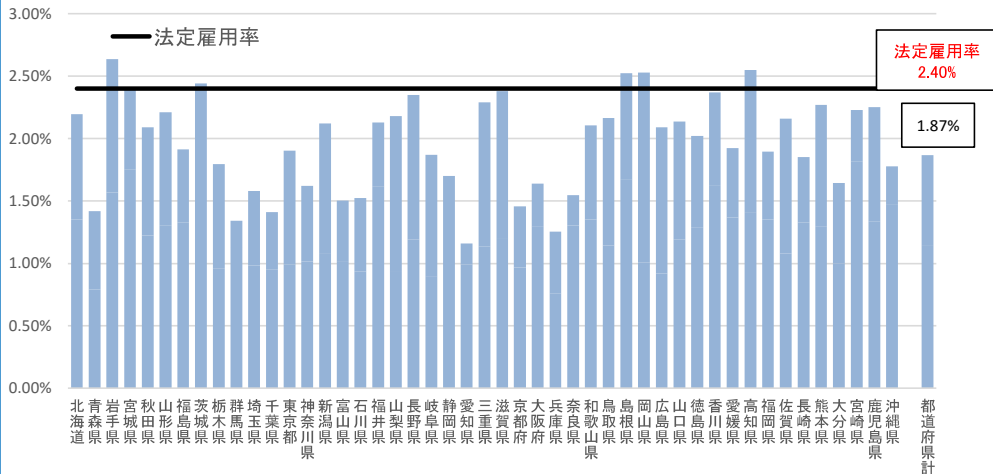
学校種等	対象職員数の構成比	各学校種等の実雇用率
小学校	43.0%	0.69%
中学校	23.8%	1.00%
高等学校	22.0%	1.33%
特別支援学校	10.4%	4.23%
その他	0.7%	0.60%

○事務職員の学校種等別雇用状況

学校種等	対象職員数の構成比	各学校種等の実雇用率
教育委員会事務局	27.9%	5.47%
小学校	24.4%	4.05%
中学校	12.1%	3.92%
高等学校	26.2%	11.49%
特別支援学校	9.0%	15.17%
その他	0.4%	6.45%

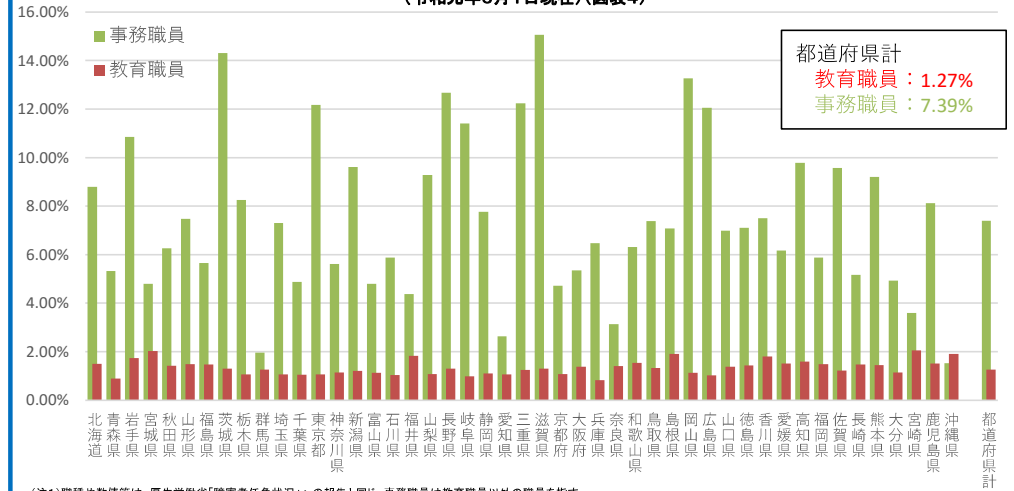
(注1)職種や数値等は、厚生労働省「障害者任免状況」への報告と同じ。事務職員は教育職員以外の職員を指す。
 (注2)「実雇用率」は、障害のある教職員数を対象職員数で割った数値。
 (注3)対象職員数は、厚生労働省「障害者任免状況」における「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数」と同じ。
 (注4)「構成比」は、小数点以下第2位で四捨五入しているため、合計が必ずしも100%に一致しない。
 (注5)教育職員の学校種等の「その他」は、教育職員の合計から小・中・高・特別支援学校を除いた値。(教育委員会事務局、義務教育学校、中等教育学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園)に加え、補数処理も含む。
 (注6)事務職員の学校種等の「その他」は、事務職員の合計から教育委員会事務局、小・中・高・特別支援学校を除いた値。(義務教育学校、中等教育学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園)に加え、補数処理も含む。

都道府県教育委員会における実雇用率 (図表3より抜粋)



(注1)厚生労働省「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」と同じ。
 (注2)「都道府県計」は、都道府県教育委員会の計。市町村教育委員会を含まない。

都道府県教育委員会における職種別の実雇用率
(令和元年6月1日現在)(図表4)

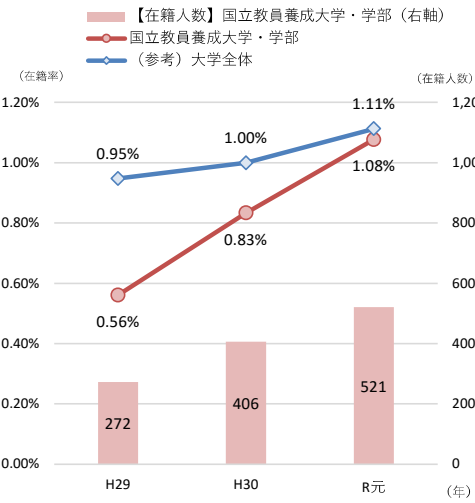


(注1)職種や数値等は、厚生労働省「障害者任免状況」への報告と同じ。事務職員は教育職員以外の職員を指す。
 (注2)実雇用率は、障害のある教職員数を対象職員数で割った数値。対象職員数は、厚生労働省「障害者任免状況」における「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数」と同じ。
 (注3)「都道府県計」は、都道府県教育委員会の計。市町村教育委員会を含まない。

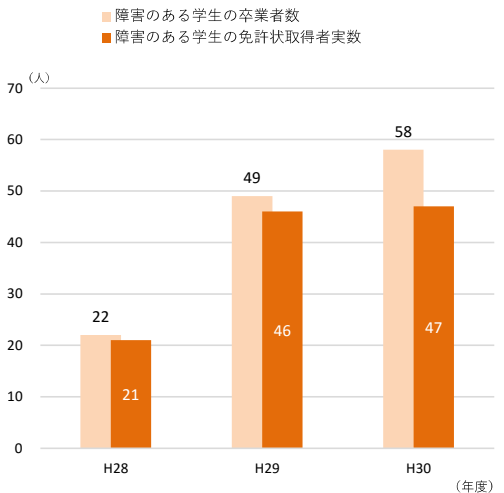
②障害のある学生の教員免許状取得状況

- ▶ 国立教員養成大学・学部における障害のある学生の在籍人数は増加。
- ▶ 国立教員養成大学・学部における障害のある学生の免許状取得者実数は平成30年度に47人。

障害のある学生の在籍状況
(図表24)



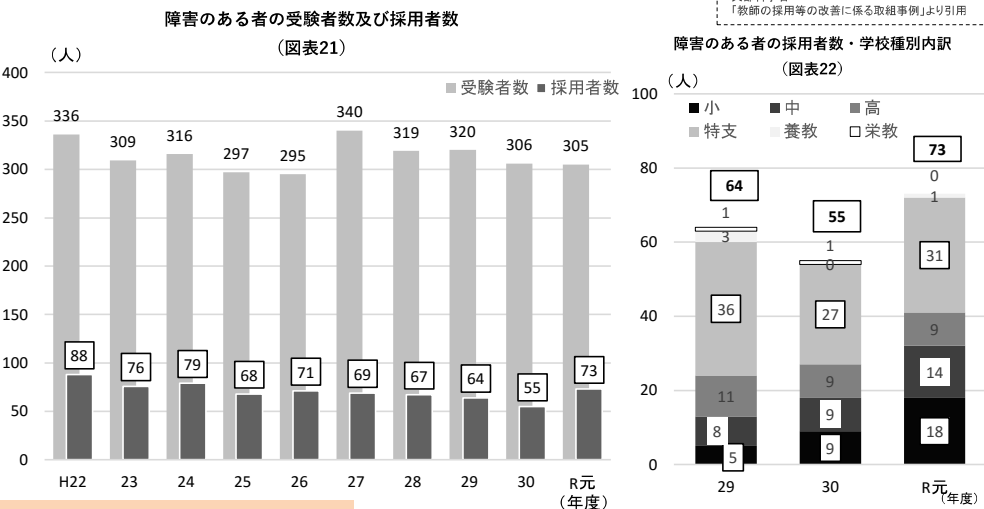
障害のある学生の教員免許状取得状況
【国立教員養成大学・学部】
(図表27)



(注)「教職課程を有する大学等全体」の障害のある学生の教員免許状取得状況は、以下の通り。
 平成28年度:161人、平成29年度:166人、平成30年度:179人

③障害のある者の公立学校教員採用選考試験の実施状況

- ▶ 令和元年度(平成30年度実施)採用選考における障害のある者の採用者数は73人。
- ▶ 学校種別にみると、小学校・中学校・特別支援学校等で採用者数が増加。
- ▶ 令和2年度採用選考における障害のある者を対象とした選考において、受験資格に「自力通勤可能」「介助者不要」などの要件を課している県市は0県市となり、全ての県市において撤廃された。



④教育委員会における取組事例

川崎市 聴覚障害のある教員の情報保障のため、手話通訳者を配置

聾学校に、聴覚障害のある教員を複数配置しているが、聴覚障害のある教員の場合、電話や来客対応、出張等を一人で行うのは困難であり、また、職員会議等において使用言語の違い(日本語と日本語手話)から細かいニュアンスが伝わりにくいこと等を踏まえ、情報保障として手話通訳者を4名配置し、常時情報保障が可能な体制とした。

その結果、①教員同士のコミュニケーションの活性化、②校務分掌として進路担当等渉外関係を担当できるようになったこと、③電話通訳により保護者等の対応が可能になったこと等、手話通訳者配置前に比べ、業務の幅が広がっている。

宮城県 県立学校等に障害のある教務・業務補助員を配置し、教職員の業務を軽減

【県単独事業・平成25年度より実施】

雇用者数の推移(各年6月1日現在)

年	H24	25	26	27	28	29	30	R元
①教務補助	-	-	-	-	13	39	48	50
②業務補助	-	16	19	16	15	15	26	25
合計	-	16	19	16	28	54	74	75

(注) 宮城県内の県立学校は90校

①教務補助

教材作成補助、教務資料の印刷業務や製本、職員室内の環境整備業務の補助、授業時間中における教員補助のための軽作業等

②業務補助

文書の取受、業務資料の印刷や製本、軽易な書類作成、郵便物の仕分けや配送、証明書の発行、学校図書館蔵書の整備、校内の環境整備業務の補助等

熊本市 教委事務局に執務室を設置し、各学校へローテーションで派遣

【市単独事業・平成26年度より実施】

教育委員会事務局に執務室を設置し、複数名の障害者会計年度任用職員をローテーションで各学校に派遣し敷地内の除草等を行う。また、障害者会計年度任用職員の引率や服務管理を行う指導員を配置する。

その他

- ▶ (岐阜県、愛媛県) 障害のある教員が学級担任をするにあたり、階段の利用を避けるために、学級を1階に設置している。【中学校、肢体不自由、小学校、上肢不自由】
- ▶ (静岡県) 視覚障害のある教員には、パソコンの読み上げソフトを活用し、職員会議の資料などをテキストファイル化してデータの提供を行っている。【特別支援学校、視覚障害】

⑤国立教員養成大学・学部における取組事例

- ▶ (島根大学) 障がい学生支援室を窓口として、障害のある高校生や特別支援学校生徒の大学見学・体験入学の受け入れ、教員(担任や進路指導担当教員等)からの質問や事前相談、見学等に対応している。
- ▶ (滋賀大学) 教育学部では独自に、障害のある学生の入学が決定した時点で、個別支援チームを立ち上げ、入学前の3月に高等学校教諭、本人、保護者を含めて打合せを行い、①当面のスケジュール、②修学支援の実情等の共有等を行っている。

⑥国立教員養成大学・学部から教育委員会に対する要望事項

- ▶ 教育委員会として障害のある者を採用した場合、どのような分野で活用することを想定しているのか情報を提供してほしい。その情報に基づいてどのような支援が必要であるかを検討していきたい。
- ▶ 現在、障害がありながら教育現場で職務にあたっていらっしゃる方の話を聴く機会を設けてほしい。教職志望の学生のみならず、教員養成にあたる大学教員にとっても、在学中に何を念頭において指導すればよいかの示唆を得ることができる。
- ▶ 教育現場において障害のある教師がどのような支援を受けることができるのか、どういった勤務体制ができるのかといった点を具体的に示してほしい。
- ▶ 障害のある学生や病気をもつ学生を教職として雇用するにあたっては、多様な働き方を用意し、教職における働き方の選択肢を広げてほしい(時短勤務、新しい働き方や役割の創造、特性を利用した業務の切り出し等)。
- ▶ 教育実習に不安のある障害のある学生が職場体験を通して自己の職業適性への理解を深めるため、教育実習とは別に、評価を伴わない学校でのインターンシップのような機会を設けてほしい。また、そのような機会を通して受入れ側の教職員も障害への理解が深まる。

課題を踏まえた文部科学省の当面の取組

- 本調査により、
- 各都道府県・指定都市教育委員会別に取組状況を公表するとともに、教育委員会や学校における取組事例を幅広く共有する。
 - また、国立教員養成大学・学部における障害のある学生の在籍状況を公表するとともに、各大学の取組事例を幅広く共有する。

文部科学省としては、教育委員会における障害者雇用が不十分なものとなっている状況を踏まえ、

- 各教育委員会の進捗状況をフォローアップするための継続的な実態把握・公表
 - ・ 本調査結果を受けた取組が反映される令和3年度以降に改めて調査を行う
- 教員採用選考試験における取組事例の収集・発信
- 障害のある教師が働きやすい学校施設整備を支援するとともに、学校のICT環境整備の推進

また、国立教員養成大学・学部から教育委員会への要望事項等を踏まえ、

- 障害のある教職員が教育現場で活躍している全国の事例の収集・発信
 - ・ 入職後の勤務体制・職務内容の工夫をはじめとした入職後の合理的配慮の在り方 等
 - 教職課程を置く大学等と教育委員会の連携の促進
 - ・ 上記の事例を大学等に共有するとともに、教育公務員特例法第22条の5に規定する協議会の活用等を通じた教育委員会と多様な教育関係者等との連携・協力の促進
- 等を通じて、各教育委員会における障害者雇用を推進していく。