

障害のある人が教師等として活躍することを推進する ～教育委員会における障害者雇用推進プラン～

担当：総合教育政策局教育人材政策課

1 趣旨

昨年、公務部門における障害者雇用の不適切な計上が社会問題となり、各機関における障害者雇用の状況が精査された結果、都道府県等の教育委員会における障害者雇用の状況は、都道府県の機関に比べて不十分なものとなっている。

この要因の一つに、都道府県等の教育委員会における雇用の大部分を占めている、教師の障害者雇用が進んでいないことが考えられる。

児童生徒等にとって、障害のある教師等が身近にいることは、

- ①障害のある人に対する知識が深まる
 - ②障害のある児童生徒等にとってのロールモデルとなる
- などの教育的効果が期待される¹。

さらに、新しい学習指導要領において対話的な学びの実現が求められる中、障害のある教師等との対話は、児童生徒等にとって、共生社会に関する自己の考えを広げ深める重要な教育資源となることも期待される。

こうしたことも含め、学校現場において障害のある教師等がいることは、いわゆる「隠れたカリキュラム」²となりうるものであり、教育委員会における障害者雇用を積極的に意義付けて、取組を推進することが適当である。

2 現状

- 平成30年6月1日現在、都道府県等の教育委員会における障害者雇用（法定雇用率：2.4%）の状況は、実雇用率が1.90%、法定雇用率達成機関の割合が43.3%であるなど、不十分なものとなっている。³
- 教育委員会における雇用障害者の内訳は必ずしも明らかではないが、一部の自治体が明らかにしている例によると、教員の雇用率は1%程度、そのうち、小学校は0.4%強、中学校は0.8%程度、高等学校は1.3%強、特別支援学校は3.7%

¹ 「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進」（平成24年7月30日中央教育審議会初等中等教育分科会報告）参照。

² 教育する側が意図する、しないに関わらず、学校生活を営む中で、児童生徒自らが学びとっていく全ての事柄。

³ 平成30年国の機関等における障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）

強となっている。¹

- 教員免許状取得者のうち障害者である者は、平成 29 年度に大学等における直接養成により取得した者のうち 168 名となっている²。
- 平成 30 年度に実施した公立学校教員採用試験の実施状況については、68 自治体中 67 の自治体において、障害のある者を対象とした特別の選考を実施している。また、平成 30 年度に採用された障害のある者は 51 人となっている³。

3 具体的方策と進め方

教育委員会における障害者雇用を推進する観点から、当面、以下の取組を推進する。

また、現在、中央教育審議会では、「新しい時代の初等中等教育の在り方について」審議する中で、質の高い教師を確保し、資質向上を図るための養成・免許・採用・研修・勤務環境・人事計画等の在り方等について検討いただいております。この中で障害のある教師も含めた幅広い人材が活躍できる環境整備の議論を深める。さらに、障害のある教師が実際に学校で活躍する姿を関係者が広く共有できるような事例の紹介を併せて進める。

① 教師に係る障害者雇用の実態把握【2019 年度】

教師に係る障害者雇用については、教職課程のある大学等への入学から、大学等における養成、教師採用、入職後の合理的配慮に至るまで、総合的に検討を要する課題である。それぞれの段階における課題を明らかにし、全体として効果的な取組を推進するため、教師に係る障害者雇用の実態把握を行う。

② 教職課程における障害のある学生の支援【2019 年度～2020 年度】

障害者である者の教員免許状の取得状況を踏まえると、そもそも大学等における教職課程で学ぶ障害のある学生の数が多くないことが考えられる。障害のある者が教職課程で学ぶことに障壁を感じる要因と対策を共有するため、教職課程における障害のある学生の支援について好事例を収集し、発信する。

その際、教職課程特有の事柄として教育実習があり、ここが一つの大きなネッ

¹ 埼玉県教育委員会における障害者雇用の推進方策について（最終報告）（平成 31 年 2 月 14 日障害者雇用推進委員会）

² 文部科学省調べ。

³ 文部科学省調べ。

クになっているとの指摘もある。教育実習は、入職後の成否を占う意味でも大変重要であり、大学等及び教育委員会が緊密に連携を図るとともに、責任を共有して、教育実習に行きにくいことが教職への志望を低下させる要因となることがないよう、教育実習時の支援の在り方について検討を深める。

③ 教員採用試験の改善【2019年度】

教員採用試験については、既に各自治体において特別の選考の実施など、様々な取組が行われているところであるが、障害者雇用促進法や障害者差別解消法の趣旨も踏まえ、更なる改善を図っていく必要がある。

特に、受験資格について「自力通勤可能」「介助者不要」などの要件を課すことは採用試験における合理的配慮の在り方を踏まえれば不適切であると考えられ、具体的に指導していく¹。

④ 入職後の合理的配慮【2019年度～2020年度】

障害者が継続的に教師として働き、また、働き続けられる職業として定着するためには、入職後において適切な合理的配慮が提供される必要がある。具体的には、障害者である教師に対する相談支援体制の構築、教師としての業務を支援するためのスタッフの配置、人事異動における配慮等が考えられ、これらの配慮事項に着眼して好事例を収集し、発信する。

一方で、心身の発達段階が未熟な子供への安全配慮や、小学校における一人の教師が全教科を教えることを前提とした学級担任制など、教師という職業の特殊性を踏まえると、障害のある教師が他の教師と同様に働くことに、一部困難が生じることも考えられる。このため、障害のある教師や学校の実態を踏まえ、学級担任だけでなく、専科や副担任を受け持つことなど、障害のある教師が働きやすい持続可能な体制を検討していく必要がある。

⑤ 障害のある教師が働きやすい環境整備【2019年度～順次】

障害のある教師が働きやすい環境を整備する観点からも、学校施設のバリアフリー化や情報通信環境の整備を図ることは重要である。これらの取組は子供たちや障害のない教師にとっての学校環境整備と不可分なものであるが、障害のある教師のための勤務環境の整備や上述の教育的効果の最大化といった観点も踏ま

¹ 平成30年度に実施した教員採用試験において68自治体中34の自治体においてそのような受験資格を設定している。（文部科学省調べ）

え、継続的に取組を推進する。

⑥ 教師以外の職員の障害者雇用の推進【2019年度～2020年度】

学校には教師のほか事務職員、用務員等の職員がおり、これらの者に障害者が雇用されることも、前述の教育的効果が期待されるものである。また、教育委員会全体としての障害者雇用の改善を図るためには、学校以外の教育関係機関の職員、教育委員会事務局の職員も含めた改善が必要である。こうした観点を踏まえ、教師以外の職員の障害者雇用についても好事例を収集し、発信する。