

障害者活躍推進計画
(令和2年度～令和6年度)

令和2年5月
東京都教育委員会

目次

第1	計画の基本的事項	1
1	計画作成趣旨	1
2	計画作成主体	1
3	計画期間	2
4	目標	2
5	周知・公表	3
第2	東京都教育委員会の障害者雇用の現状と目標	4
1	現状	4
2	目標（再掲）	10
第3	障害者活躍に向けた取組	11
1	推進体制の整備	12
2	職務環境の整備	13
3	障害のある教職員の採用・育成等	15
4	その他	18
参考	各団体からの意見	19
参考	職員アンケートの主な自由意見	21

第1 計画の基本的事項

1 計画作成趣旨

- 障害のある人が自らの適性に応じ、能力を最大限に発揮して活躍できる社会を実現することは重要な課題であり、公務部門においては民間に率先して障害者雇用の取組を推進していくことが求められます。
- 令和元年6月には、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害のある職員を雇用する責務が明示されるとともに、各任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍に関する取組の計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することとなりました。
- 東京都教育委員会は、障害者雇用促進法に基づき、障害者雇用に係る取組をより積極的に実施し、障害のある教職員の更なる活躍を推進するため、今般、「障害者活躍推進計画」を作成しました。
- 作成に当たっては、計画に様々な意見を反映するため、教育庁本庁や事業所に勤務する職員及び公立学校に勤務する教職員へのアンケート調査や障害者団体・職員団体との意見交換等を実施しました。
- 本計画の下、東京都教育委員会で働く障害のある教職員の雇用を促進するだけでなく、一人一人の教職員がその能力を有効に発揮できる環境づくりに向けて、様々な取組を進めていきます。また、こうした取組を通して、障害のある教職員との関わりが、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機会となることを期待します。

2 計画作成主体

- 障害者活躍推進計画は、法令等により、任命権者ごとに作成する必要があることから、本計画は東京都教育委員会の計画として作成しています。

3 計画期間

- 令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。
- 計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策を実施していきます。

4 目標

(1) 採用に関する目標

【障害者雇用率】

- 令和6年6月1日時点 2.60%
(参考) 令和元年6月時点の実雇用率： 1.90%

(評価方法)

- ・厚生労働大臣への任免状況の報告のための調査により把握
- ・令和6年の上記調査で達成状況を確認

(2) 定着に関する目標

【定着率】

- 高い定着率を今後も維持することを目指し、以下のとおり目標設定
 - 採用後1年間の定着率 89.7% 以上

(評価方法)

- ・教員並びに教育庁本庁、事業所及び学校に勤務する職員における採用後1年の定着率(過去5年間の定着率の平均)を算出
- ・毎年度目標達成状況を確認

5 周知・公表

- 計画の作成又は変更を行ったときは、東京都教育委員会ホームページで公表するとともに、庁内掲示板への掲載や区市町村教育委員会を通して、全教職員へ周知します。
- また、計画の実施状況についても、毎年度、上記と同様の方法で公表します。

第2 東京都教育委員会の障害者雇用の現状と目標

1 現状

(1) 東京都教育委員会が任命する教職員数と障害者の雇用状況

<令和元年6月現在の状況>

(A表)

		在籍する職員数	
		職員数 (人)	障害者数 (人)
事務局		1,008	91
学校 事務 職員 等	区市町村立学校	2,636	254
	都立学校	1,860	
	小計	4,496	
教員	区市町村立学校	51,160	331
	都立学校	17,003	
	小計	68,163	
合計		73,666	676

(B表)

法令に基づく障害者雇用率の算定		
算定基礎職員数 (A) (人)	障害者数 (B) (人)	雇用率 (B/A)
656	108	16.40%
1,715	152	8.86%
1,211	176	14.54%
2,926	328	11.21%
33,255	193	0.58%
11,053	282	2.55%
44,308	475	1.07%
47,883.5	910.5	1.90%

法令に基づく算定後

- ※ 令和元年6月時点の「障害者である職員の任免に関する状況の通報」調査をもとに作成
- ※ 職種ごとの内訳人数の小数点以下を四捨五入しているため、内訳と合計は一致しない。

- 令和元年6月時点の障害者在籍状況調査によると、東京都教育委員会が任命する教職員数(A表)は、7万4千人弱(会計年度任用職員を含む。)であり、そのうち約5千5百人(約8%)は、教育委員会事務局や公立学校に勤務する事務職員等で、残りの約6万8千人(約92%)は、公立学校に勤務する教員です。
- 法令に基づく算定後の障害者数(B表)は910.5人となっており、その内訳は、教育委員会事務局が108人、学校事務が328人、教員が475人となっています。障害者雇用率については、教育委員会事務局が16.40%、学校事務が11.21%、教員が1.07%と、教員の障害者雇用率が低い状況となっています。
- その背景には、全国的に教員免許状取得者に占める障害者の数が少ない状況があり、東京都教育委員会の職員構成の9割強を占める教員という職において、障害者の雇用を拡大することが困難な実態があります(平成29年度の大学等新規卒業生で教育職

員免許状を取得した 104,768 人のうち、障害者の数は 168 人と、全体の 0.16% でした（文部科学省発行「教育委員会月報」令和元年6月号から引用。）。

○ さらに、東京都教育委員会が任命する7万3千人弱の公立学校教職員（教員と事務職員等）のうち、5万4千人弱（約74%）は、区市町村教育委員会が設置する公立学校に勤務しており、その服務監督権は、区市町村教育委員会にあります。

○ 一方で、東京都教育委員会が任命する教職員は、東京都教育委員会の障害者雇用の対象であり、区市町村教育委員会が任命する教職員は、区市町村教育委員会の障害者雇用の対象となります。

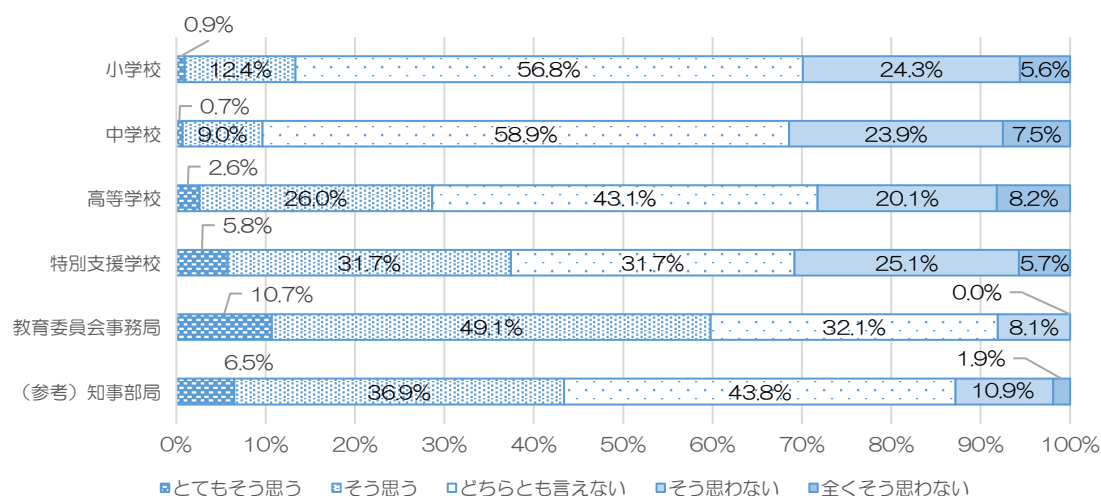
区市町村立学校に勤務する教職員の大部分を、東京都教育委員会が任命する教職員が占めている現状においては、区市町村教育委員会における取組が、東京都教育委員会の障害者雇用の促進につながりにくい現状があります。

○ 職員アンケートでは、「教育委員会の職場が障害のある職員にとって働きやすい職場だと思いますか？」という質問と、「あなたは、教育委員会の職場内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか？」という質問に対して、「とてもそう思う」と「そう思う」と回答した割合は、都立学校（高等学校及び特別支援学校）と比較して区市町村立学校（小学校及び中学校）の方が低くなっています。

【参考 職員アンケート結果（抜粋）】

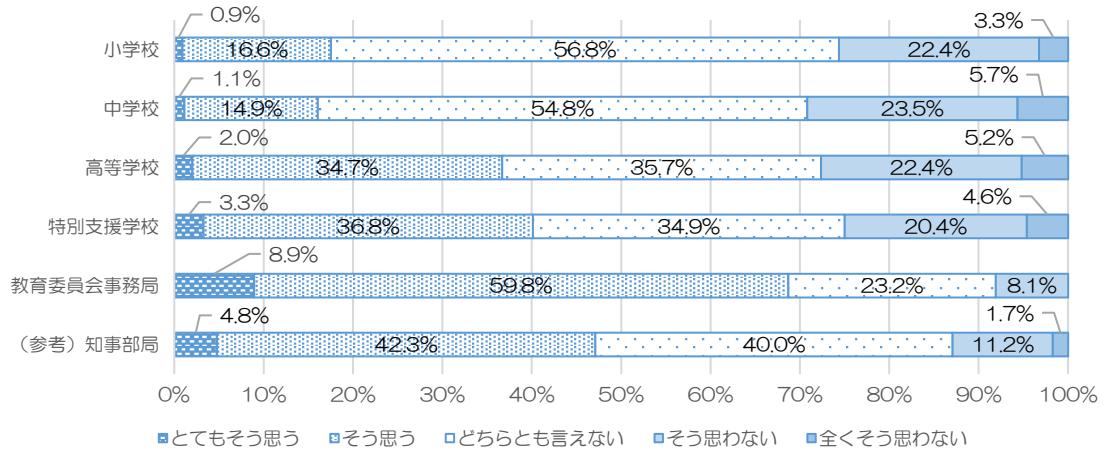
Q あなたは、教育委員会の職場が障害のある職員にとって働きやすい職場だと思いますか？

（有効回答数：小学校 637 件、中学校 435 件、高等学校 269 件、特別支援学校 139 件、教育委員会事務局 112 件）



Q あなたは、教育委員会の職場内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか？

(有効回答数：小学校 644 件、中学校 442 件、高等学校 294 件、特別支援学校 152 件、教育委員会事務局 112 件)



- こうした中、東京都教育委員会では、障害者の雇用を推進するために、障害のある教員の採用だけでなく、教育庁本庁、事業所及び都立学校における障害者Ⅲ類採用職員の配置や、教育庁職員や都立学校に勤務する教職員の業務を補助するために会計年度任用職員の雇用・配置を積極的に進めています。

(2) 障害のある教職員の採用

概 要

- 東京都教育委員会では、障害のある教員の採用として、教員採用選考における障害に配慮した選考を実施しています。
- また、教育庁本庁、事業所及び学校に勤務する職員は、東京都人事委員会が実施する常勤職員の障害者Ⅲ類採用選考の職員を配置するとともに、教育庁として会計年度任用職員の採用に取り組んでいます。
- 特に近年においては、障害のある教員の採用が困難な現状を踏まえ、教育庁本庁、事業所及び都立学校に勤務する職員における会計年度任用の職の設置・拡大や多様な雇用形態を設けるなど、障害者雇用を推進しています。

ア 教員の採用（教員採用選考における障害に配慮した選考）

- 平成 23 年度から教員採用選考における障害に配慮した選考を実施し、障害のある受験者が他の受験者と比べて不利にならないよう、障害の種類や程度に応じて、点字や拡大文字の使用、試験時間の延長、手話通訳の配置などの受験上の配慮を行っています。

イ 教育庁本庁、事業所及び学校に勤務する職員等の採用

(ア) 常勤職員の採用

東京都人事委員会が実施する常勤職員の障害者Ⅲ類選考による採用者の一部を、教育庁本庁、事業所及び学校に配属しています。

(イ) 会計年度任用職員の採用

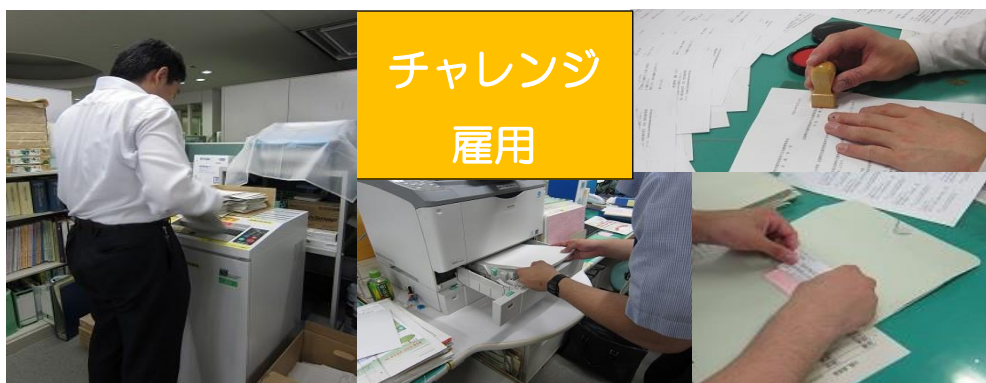
(チャレンジ雇用)

- 平成 24 年度から、企業等への就労を目指す障害者に業務経験の機会を提供するとともに、率先して精神障害者や知的障害者の雇用を進めるための取組として、チャレンジ雇用を開始しました。（雇用期間は最長で3年間）
- 教育庁本庁、事業所及び都立学校など、本人の希望に応じた多様な勤務地に配置を行うとともに、一人一人の障害特性に応じて業務内容の多様化を図っています。
- 3年間の雇用期間内に8割程度の職員が企業等への就労を実現させています。

(教育庁サポートオフィス)

- 平成30年10月から、「教育庁サポートオフィス(通称「パレット」)」を開設し、障害種別を問わず一般就労として雇用する会計年度任用職員(教育事務サポーター)の雇用を開始しました。令和2年4月現在、精神障害者、知的障害者、身体障害者合わせて60名を雇用しており、うち18名はチャレンジ雇用からのステップアップにより雇用しています。
- 常勤職員の業務のうち、職員の人事給与業務や印刷物の製本など複雑で高度な業務から、各種庶務事務や軽作業に至るまで、幅広い業務を切り出し、教育事務サポーターの特性に応じた職務や複数の勤務時間の選択など、多様な雇用環境の創出を図っています。

(チャレンジ雇用)



教育庁サポートオフィス

Palette

(教育庁サポートオフィス(通称「パレット」))



(3) 障害者雇用率の現状

概要

- 令和元年6月の東京都教育委員会の障害者雇用率は、1.90%であり、法定雇用率(2.4%)を下回っています。
- 令和元年6月の全国の都道府県教育委員会全体の雇用率は1.87%です。

(参考) 平成25年以降の障害者雇用率の推移

(単位：%)

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
法定雇用率	2.2					2.4	
東京都教育委員会	1.78	2.06	2.08	2.13	2.21	2.13	1.90
全国教育委員会 (平均)	2.02	2.11	2.15	2.20	2.23	1.87	1.87

※ 雇用率は全て、各年6月時点の数値です。

(4) 職場定着の状況

概要

- 採用後1年の定着率(※1)は、89.7%です。
- 民間企業の定着率(※2)70.4%を大きく上回っています。

(※1) 教員並びに教育庁本庁、事業所及び学校に勤務する職員等における採用後1年の定着率(平成26年度から平成30年度までの5年間平均)

(※2) 「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29年度「(独法)高齡・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター」)
民間(障害者求人)における就職後1年の定着率

2 目標（再掲）

（1）採用に関する目標

【障害者雇用率】

- 令和6年6月1日時点 2.60%
- （参考）令和元年6月時点の実雇用率： 1.90%

（評価方法）

- ・厚生労働大臣への任免状況の報告のための調査により把握
- ・令和6年の上記調査で達成状況を確認

（2）定着に関する目標

【定着率】

- 高い定着率を今後も維持することを目指し、以下のとおり目標設定
- 採用後1年間の定着率 89.7% 以上

（評価方法）

- ・教員及び教育庁本庁、事業所及び学校に勤務する職員における採用後1年の定着率（過去5年間の定着率の平均）を算出
- ・毎年度目標達成状況を確認

第3 障害者活躍に向けた取組

- 障害者が能力や適性に応じて働き、地域で自立した生活を送ることができる社会の実現に向けて、障害者雇用を促進していくことは重要です。
- 「第2 東京都教育委員会の障害者雇用の現状と目標」にも記載したとおり、東京都教育委員会では障害者雇用率の達成に向けた取組を積極的に進めているところです。
- 更なる障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の場の拡充を図ることが必要です。また、障害者一人一人が同一の職場に長期に定着することはもとより、その障害特性や個性に応じた能力を有効に発揮できることを目指し、任用形態の多様化によるキャリア形成への支援も重要です。
- これらを踏まえ、東京都教育委員会では、障害者活躍に向け、今後、「1 推進体制の整備」、「2 職務環境の整備」、「3 障害のある教職員の採用・育成等」、「4 その他」の4点について重点的に取り組んでいきます。

1 推進体制の整備

基本的方向性

- 障害者活躍に向けた取組を効果的に進めていくためには、組織的な推進体制の整備が重要です。
- 計画作成、実施、点検及び見直しのPDCAサイクルを確立し、障害者活躍に向けた取組の更なる推進につなげていきます。

(1) 障害者雇用推進者の選任

- 令和元年の障害者雇用促進法の改正に伴い、行政機関に対して障害者雇用の推進の実務責任者として障害者雇用推進者を選任する義務が課されました。
東京都教育委員会においては、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として、教育庁総務部長を「障害者雇用推進者」に選任します。

(2) 東京都教育委員会障害者活躍推進会議の設置

ア 会議の設置

- 障害者活躍推進計画の作成及び実施状況の点検等の体制として、「東京都教育委員会障害者活躍推進会議※（以下「推進会議」という。）を設置します。
※東京都教育委員会における人事、組織定数、予算等を所管する責任者（管理職）を構成員とし、障害者活躍推進計画の作成検討や実施状況の点検等を行う会議

イ 計画作成

- 計画作成に当たっては、「推進会議」において内容の検討を行います。

ウ 計画実施状況の点検・見直し

- 「推進会議」において、定期的に、計画に掲載した当該年度の取組についての報告・点検を行います（実施状況の点検対象となる項目は、原則として、本計画における「➤」の取組）。
- 実施状況の点検結果等を踏まえ、必要に応じて、取組内容の見直しを行います。

エ 次期計画の作成

- 計画終了年度には、「推進会議」において次期計画内容を検討します。

2 職務環境の整備

基本的方向性

- 障害のある教職員が生き生きと働き続けるためには、それぞれの障害特性に応じた配慮が必要であり、周囲の教職員一人一人の障害に対する理解を促進するとともに、組織として支えるための環境を整備することが重要です。
- 障害のある教職員が、その能力を有効に発揮できるよう、障害特性に応じた施設整備等のハード面をはじめ、相談体制・人材育成等のソフト面の環境整備も積極的に行っていきます。
- 区市町村教育委員会が設置する学校施設等に勤務する教職員も在籍することから、設置者である区市町村教育委員会と連携を密にし、障害のある教職員の適切な把握に努めるとともに、必要な合理的配慮について理解を促進していきます。

(1) 施設等の整備（ハードの環境整備）

- 障害特性に配慮した作業施設等（多目的トイレ、スロープ等）の整備を行います。
- 障害のある教職員の要望に応じて、障害特性に配慮した就労支援機器（音声読み上げソフト、音声拡大機能付き電話、ハンズフリー電話機等）の導入を行います。

（教育庁で用意している拡大画面・音声読み上げソフト等）



(2) 相談体制の整備・人材育成等（ソフトの環境整備）

ア 相談体制等の整備

(ア) 庁内相談体制

- 職場において支障となっている事情等に関して、相談に応じ、適切に対応するため、各所属の管理職等による相談体制を整備します。
- 障害のある教職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、「障害者職業生活相談員」を選任します。
- 東京都職員共済組合の精神保健相談員等へ、本人や職場が直接アドバイスを受けられる相談体制を整備します。
- 本人のプライバシーに配慮しながら、各職場において面談その他適切な方法を通じて配慮事項を把握し、必要な措置を講じます。

(イ) 関係機関との連携

- 外部の関係機関（東京労働局や各地区の就労支援機関等）と連携し、障害者雇用に係る情報収集・情報共有を積極的に行います。

イ 障害に対する職場理解の促進

- eラーニングを活用し、障害者差別解消法等の研修を通して、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務について学ぶ機会を設けるなど、障害者雇用の理解促進を図ります。
- 精神障害のある新規採用職員が配属された職場において、東京都職員共済組合の精神保健相談員が、訪問による個別相談及び働きやすい職場環境づくりへの助言を行うことで、職場定着及び障害のある職員の理解促進を図ります。
- 精神・発達障害しごとサポーター養成講座など、関係機関と連携した研修・講習を実施又は受講し、障害特性や、障害ごとの配慮事項などを学ぶことで、障害への理解を深めます。
- 各職場での合理的配慮に係る取組を推進するため、総務局が作成する「合理的配慮の提供に関する事例集」を活用し、情報共有を行います。

3 障害のある教職員の採用・育成等

基本的方向性

- 教職員の選考及び採用に当たっては、障害の特性に応じた合理的配慮の提供を行います。
- 教育庁サポートオフィスの会計年度任用職員について、常勤職員へステップアップすることを可能とする新たな雇用の枠組みを今後検討します。
- 職務等に対する障害特性に応じた合理的配慮の提供を前提に、本人の意欲や能力に応じた育成を図ります。
- 障害のある教職員が自らの適性に応じ、能力を最大限に発揮するためには、障害の有無にかかわらず、職務を遂行することを基本としつつ、本人の職務遂行状況・習熟状況に応じて、職務を選定・創出します。

(1) 障害のある教職員の採用に係る取組

ア 共通事項

- 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「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こと。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施すること。

イ 常勤職員の採用

- 教員採用選考において障害に配慮した選考を実施し、障害のある受験者が他の受験者と比べて不利にならないよう、障害の種類や程度に応じて、点字や拡大文字の使用、試験時間の延長、手話通訳の配置などの受験上の配慮を行います。
- 東京都人事委員会が実施する常勤職員の障害者Ⅲ類選考による採用者の一部を、教育庁本庁、事業所及び学校に配属します。

ウ 会計年度任用職員の採用

- 精神障害者及び知的障害者を会計年度任用職員等として受け入れ、それぞれのニーズに応じた業務経験を積む機会を提供することで、一般企業への就労を支援します（チャレンジ雇用）。
- 障害種別を問わず、障害者を一般就労の会計年度任用職員として雇用します。また、令和2年には教育庁サポートオフィスの新たなオフィス（第二オフィス）を増設するとともに、オフィス紹介映像を作成し、映像を活用した採用 PR 活動を行うことで、障害者雇用を一層促進します（教育庁サポートオフィス）。
- 教育庁サポートオフィスにおいて、会計年度任用職員として一定期間勤務する障害者から常勤職員にステップアップすることを可能とする新たな雇用の枠組みについて、総務局と連携して具体的な内容の検討を進めていきます。
- 会計年度任用職員の採用選考について、受験者の希望に応じて、面接時における就労支援機関の職員等の同席を認めるなど、障害の特性に配慮した方法で実施します。
- 特別支援学校等からの実習生受入れを積極的に実施します。教育庁サポートオフィスにおける特別支援学校等の受入れについては、令和元年は延べ21名でしたが、令和6年までに延べ70名までにします。こうした取組を通して、生徒の社会参加や自立への一助を担います。

(2) キャリア形成に向けた取組（※3）

- 職員がキャリア形成に関して幅広いイメージが持てるよう、先輩管理監督職の経験やノウハウ等の紹介を行います。
- 職層や経歴などの職員の成長段階に合わせ、知識やスキル等を習得するための研修を実施します（実践力向上研修）。
- 自己啓発支援制度などを活用し、職員のビジネススキルの向上や資格の取得等を促進します。
- 定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害者本人の意欲や能力、適性に合った職務の選定に努めます。

（※3）原則として、障害の有無にかかわらず実施する取組

(3) 柔軟な働き方に向けた取組 (※4)

- 職員の柔軟で多様な働き方を促進するため、以下の制度等の利用を推進します。
 - ・ 時差勤務、フレックスタイム制
 - ・ テレワーク
 - ・ 年次有給休暇など各種休暇の取得

(※4) 障害の有無にかかわらず、職務・職場環境等に応じて推進する取組

(4) 職務の選定・創出 (障害のある会計年度任用職員)

- 障害のある職員が生き生きと働き続けるためには、障害の特性に応じた適切な職務を与えることが必要です。そのため、常勤職員等が担っていた各種庶務事務や軽作業等の一部を切り出すことにより、担うことのできる職務を拡充します。特に教育庁サポートオフィスにおいては、オフィスの増設を見据え、教育庁以外の各局からも業務の受注を進めていきます。
- 定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調などを把握し、障害者本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます (再掲)。

4 その他

基本的方向性

- 障害者優先調達推進法を踏まえ、障害者就労施設への発注等を促進することで、民間企業等の障害者の活躍の場の拡大を推進していく視点も必要です。

障害者優先調達の推進

- 障害者が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点等から、都が行う物品及び役務の調達に際し、障害者就労施設等からの調達を推進します。
- 障害者雇用に一定の実績がある企業等に対し、総合評価方式における技術点を加算するなど、障害者の就業を促進するために必要な措置を講じます。

参考 各団体からの意見

計画を作成するに当たり、職員団体や障害者団体から意見を頂戴しました。

(職員団体)

- 教員に対する支援体制だけでなく、事務や司書など幅広い職種の職員に対しても支援体制が必要である。
- 採用された後に障害者となった教職員への配慮も必要であり、様々な事例を収集し、発信すべきである。
- 障害のある教職員がいることで、子供たちにとっては、様々な大人がいるということを知り、経験や価値観の向上につながる機会になると思う。
- 障害のある教職員を支える人たちや、障害者理解が大切である。
- 障害のある教職員を広く配置し、合理的配慮の提供を実践していくことが重要である。
- 義務制の事務職員は1人職場であるため、巡回指導などの支援体制があるとよい。
- バリアフリー化などの施設整備も進めてほしい。
- 都立学校の経営企画室は少人数の職場であるため、障害の状況に応じて、周りの職員の負担が増えることもあり、人員体制強化が必要である。
- 障害者が配置される職場に対する安定的な人的配置を行うことや計画推進体制に学校現場の職員の意見を取り込むことが必要である。
- 障害のある人が教員免許を取得しやすくなるよう、国や関係機関に働き掛けるべきである。

(障害者団体)

- 学校現場で障害のある職員が勤務するためには、同僚の教職員はもとより、保護者や地域の方々など、学校運営に関係する様々な人たちの理解が不可欠である。
 - 知的障害者に対する正規雇用を可能とする採用方法を検討してほしい。
 - 区市町村立学校に勤務する職員が多数を占める中で障害者雇用を進める困難もあるが、学校という多くの働く場を持っているのだから、スケールメリットを生かした積極的な雇用を進めてほしい。
 - 個々の状態に応じてどんな配慮があれば安定して働けるのか、コミュニケーションを取ることで、配慮方法を工夫してほしい。
 - 多様な働き方を確保するため、短時間勤務の職も設定してほしい。
- ※ 意見をいただいた団体…公益社団法人東京都身体障害者団体連合会
社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会
東京都精神保健福祉家族会連合会（東京つくし会）

参考 職員アンケートの主な自由意見

○ 計画を作成するに当たり、全職員を対象にアンケート調査を実施しました。

職員アンケート実施期間：令和2年3月11日（水）から3月25日（水）まで
有効回答数：1,751件

- 障害者雇用を進めることは大事だが、働き方改革が進まないと生き生きと働ける職場にならないと思う。事務仕事を減らすか、職員を増やすかも含めて検討してもらいたい。
（小学校・教員・管理職以外）
- 校舎のバリアフリー化や教職員の障害者理解など、障害者にとって働きやすい環境を整えることが必要である。
（小学校・教員・管理職）、（中学校・教員・管理職）
- 学校施設がバリアフリーではない点が大きな課題である。雇用を促進しても、障害のある職員が不自由な思いをしては本末転倒である。
（中学校・教員・管理職以外）
- 学校教育現場であるからこそ、障害者の方が働きやすい環境であるべきであり、一緒に働くことで教員のみならず、児童・生徒の理解も深まる。
（高等学校勤務・教員・管理職以外）
- 職員全員に対して、障害理解に関する研修を実施し、基本的な知識や合理的な配慮について周知、確認する必要があると思う。
（高等学校・事務職員・管理職以外）
- 今後も一定の割合で障害者の雇用は必要だと思う。児童・生徒にとって、例えば、学校現場で車椅子の方が仕事をしている姿に触れることは、とても意味のあることでもあると思うから。
（特別支援学校・教員・管理職以外）

- 都教育委員会の法定雇用率は、圧倒的多数を占める教員への障害者雇用が進まない限り、安定的に達成することは難しいと考える。障害者でも教員免許が取得しやすく、雇用が促進される仕組みづくりが必要だと思う。
(特別支援学校・事務職員・管理職以外)
- 外部委託している業務の一部について、障害者に従事してもらうことは可能と思われる。環境整備委託(清掃等)や司書業務委託(貸出業務を生徒に行わせていない学校の貸出し業務、蔵書点検やブッカー作業等)。また、副校長支援業務の一部も可能と思われる。
(教育委員会事務局・事務職員・管理職以外)