

令和2年 第9回

東京都教育委員会定例会議事録

日時：令和2年5月14日（木）午前10時

場所：教育委員会室

令和2年5月14日

東京都教育委員会第9回定例会

〈議 題〉

1 議 案

第41号議案

東京都教育委員会における障害者活躍推進計画について

第42号議案

東京都公立学校教員の懲戒処分について

教育長	藤田裕司
委員	遠藤勝裕
委員	山口香(欠席)
委員	宮崎緑
委員	秋山千枝子
委員	北村友人

事務局(説明員)

教育長(再掲)	藤田裕司
次長	小池潔
教育監	宇田剛
総務部長	安部典子
人事部長	浅野直樹
教育政策担当部長	小原昌
(書記) 総務部教育政策課長	秋田一樹

## 開会・点呼・取材・傍聴

【教育長】 ただいまから、令和2年第9回定例会を開会いたします。

本日は、山口委員から所用により御欠席との届出をいただいております。

本日は、朝日新聞社ほか1社からの取材と、5名の傍聴の申込みがございました。これを許可してもよろしゅうございましょうか。——〈異議なし〉——それでは、許可をいたします。入室してください。

## 日程以外の発言

【教育長】 議事に入ります前に申し上げます。

東京都教育委員会において、一度注意してもなお議事を妨害する場合には、東京都教育委員会傍聴人規則に基づき退場を命じます。特に誓約書を守ることなく、退場命令を受け

た者に対しては、法的措置も含めて、厳正に対処いたします。

なお、議場における言論に対して、拍手等により可否を表明することや、教育委員会室に入退室する際に大声で騒ぐ、速やかに入退室しないと行った行為も、退場命令の対象となりますので、御留意をお願いいたします。

なお、本日は、新型コロナウイルス感染症対策のため、マスクを着用いたしますとともに、換気をよくするため、扉を開けたまま議事を進行させていただきます。

## 議事録署名人

【教育長】 本日の議事録の署名人は、北村委員にお願いを申し上げます。よろしくお願いいたします。

## 前々回の議事録

【教育長】 3月22日の臨時会の議事録につきましては、先日配布いたしまして御覧いただいたと存じますので、よろしければ御承認をいただきたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。——〈異議なし〉——それでは、3月22日の臨時会の議事録につきましては御承認いただきました。

3月26日の第6回定例会の議事録及び4月1日の臨時会の議事録が机上に配布されております。次回までに御覧をいただきまして、次回の定例会で御承認をいただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

次に、非公開の決定でございます。本日の教育委員会の議題のうち、第42号議案につきましては、人事等に関する案件でございますので、非公開といたしたいと存じますが、よろしゅうございましょうか。——〈異議なし〉——では、ただいまの件につきまして、そのように取扱いをさせていただきます。

## 議案

## 第 41 号議案

### 東京都教育委員会における障害者活躍推進計画について

【教育長】 それでは、第 41 号議案、「東京都教育委員会における障害者活躍推進計画について」の説明を、総務部長からお願いいたします。

【総務部長】 それでは、第 41 号議案について御説明を申し上げます。

この計画の概要でございますが、まず、令和 2 年 3 月 5 日の教育委員会定例会で、この計画を策定していくことについて、既に御報告を申し上げたところでございます。

本日は、その具体的な内容についてお諮りするものでございます。

この計画は、令和 2 年 4 月 1 日に施行されました「改正障害者雇用促進法」に基づき、東京都教育委員会が任命権者として新たに作成するものです。

作成に当たりましては、国の「作成手引き」に基づき、職員全体へのアンケート調査や、障害者団体及び職員団体への意見交換により、障害者雇用に取り組む上で広く意見を聴取しております。

具体的な内容でございますが、まず、第 1 に、「計画の基本的事項」でございます。

この計画の目的でございますが、都教育委員会として、障害者雇用の促進を図るとともに、障害者の特性や個性に応じて能力を発揮できる取組を推進していくことにあります。

計画期間は、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間としております。

第 2 として、「東京都教育委員会の障害者雇用の現状と目標」でございます。

まず、下にあります「A 表」でございますが、東京都教育委員会が任命する職員全体の在籍状況を表しております。

職員構成としまして、区市町村立学校と都立学校に配置されている教員や事務職員等となっております。

「合計」の欄を御覧いただきたいと思います。

全体の約 7 万 3000 人のうち、「事務職員等」は 5500 人程度で、8 % 程度でございますが、6 万 8000 人程度が教員となっております、全体に占める割合は 9 2 % というふうになっておりまして、圧倒的に教員が多くを占めているという現状がございます。

「B 表」を御覧いただきますと、これは、障害者雇用率を算定する際の数値でございますが、東京都教育委員会事務局の雇用率ということでは、右端の上段の 16.40%、中段は、

学校事務職員等で 11.21%、下から 2 番目の欄でございますが、教員が 1.07%となっております。

教員の雇用率が低い背景には、教員免許状取得者に占める障害者の数が全国的に少ないという状況が、背景でございます。

また、都教育委員会が任命し、区市町村立学校に配置している教職員、これが 5 万 4000 人程度おりますが、この教職員は、東京都教育委員会が取り組む障害者雇用の対象となっております。

このため、区市町村立教育委員会が行う障害者雇用の促進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ございます。

次に、全職員を対象に実施しましたアンケートの主なものでございます。

「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」ということと、「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ますか」という問いでございます。

「とてもそう思う」「そう思う」と回答した割合は、都立学校で高くなっているという状況がございます。

都教育委員会としましては、障害のある教員の採用や、教育庁本庁、事業所及び都立学校における障害者Ⅲ類採用の配置や、会計年度任用職員の雇用配置を、積極的に進めているところでございます。

次に、第 3 としまして、今後の「障害者活躍に向けた取組」ということでございます。

障害者雇用率の目標の達成だけでなく、勤務する障害者の活躍の場の充実を図るための取組として、「推進体制の整備」「職場環境の整備」「障害のある職員の採用育成」に取り組んでまいりたいと考えております。

「推進体制の整備」では、「障害者雇用推進者」の選任。また、教育庁内において「東京都教育委員会障害者活躍推進会議」というものを設置しまして、この計画の P D C A サイクルを行いまして、点検を実施していくこととしております。

「職場環境の整備」では、障害特性に応じた就労支援機器の導入や、障害のある教職員の職業生活に対する相談体制の構築や、理解促進を図る取組を実施してまいります。

「障害のある教職員の採用育成」では、教員採用における障害に配慮した選考の実施や、会計年度任用職員として雇用する「教育庁サポートオフィス」の取組の充実化を図ってま

います。

最後に、本計画に伴い、障害者団体や職員団体からも意見を聴取しております。その主なものを掲載しております。

説明は以上でございます。御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

【教育長】 ただいまの説明につきまして、御質問、御意見等がございましたらよろしくお願いいたします。

【北村委員】 非常に大切な取組であると思いますので、是非この推進計画を積極的に進めていただきたいと思います。

質問とコメントですが、この2ページ目の「職員アンケート」ですが、これは、教員は入っていないで、事務職員の方という理解でよろしいのでしょうか。

人数は限られていますが、教員と職員の方でまた回答がちょっと違ったりするのかなと思っただけですので、ここについてお伺いしたいと思います。

このアンケート結果を拝見しますと、小学校、中学校を中心に、「働きにくい」という、少し課題があるような回答結果になっているのかなと思うのですが、そこに対して、今後どういう改善の方策等をお考えになっているのかなということ。

そのために、そもそもどういったところが、「働きやすさが必ずしも十分でない」とか、「理解が必ずしも十分でない」というのが、回答としてあるのかというところを分析しないと、方策も出ないと思いますので、今まで分析をされたのか。されてなければ、今後していただきたいということです。

あとはコメントですが、二つありまして、教員はどうしても免許状取得者がそもそも限られているということで、人数が限られてしまうのは仕方がないことかなと思いますが、それでも、積極的に、ダイバーシティを学校の中で高めることで、やはり、子供たちが身近に、様々な障害を持ったような先生に対することで、理解が深まったりとか、物の見方や考え方が広がったりすることがあると思います。

ですので、何とかもう少し先生が増えるといいなと期待するのですが、そのためにも、もしかすると、例えば、都立の特別支援学校等を中心に、将来教職に就きたいと思うような人たちを応援するような機会とか、そういうものがあってもいいのかもしれないとか。

特別支援学校の卒業生で先生になられているような方とか、そういう先輩とお会いしたり、お話を伺ったりすることで、「あ、こういう形で自分たちも将来活躍できるかもしれ

ない」という、そういう機会を作ったりすることも大切かなと。

もう既にやられているかもしれませんが、そういうことも大事かなと思いますので、是非御検討いただきたいと思います。

【総務部長】 小中学校で低い理由というのは、小中学校を構成する職員を見ますと、ほぼ9割方が都からの配置職員になっておりまして、区市町村教育委員会が配置している職員というのは、数が限られています。

その中で、区市町村教育委員会として行う障害者雇用が人数的になかなか多く出てこないというところが、一つの要因になっていたのではないかと考えております。

どうしても職員構成がそういった状況なので、東京都として都立の方から、事務職員なり、いろいろなサポート、用務員的なサポートみたいなどころを入れているところで、障害者理解も進んでいるというところがあるかと思えます。

今後、区市町村に対しても、区市町村教育委員会としての雇用率の達成が求められますので、そういったところは働き掛けていかななくてはならないと考えております。

【人事担当課長】 アンケートの対象者でございますが、これは、事務職員と教員も含まれております。

回答者の中身としましては、やはり、教員が圧倒的多数を占めてございます。

小中学校の方で満足度が低い理由としては、「校舎のバリアフリー化」について課題を掲げた回答が多くございます。そういった形で分析をしております。

これについて、監督権等は区市町村にあるわけでございますが、我々としまして、区市町村と連携しながら、合理的配慮を図ってまいりたいと考えてございます。

【総務部長】 あと、教員の免許状は確かに少ないのですが、養成機関である大学の方にも働き掛けていきたいと考えておりますし、特別支援学校の先生方、特に盲学校であるとかろう学校は、そういった先生方もいらっしゃいますので、そうしたものをモデルとして、私たちが日々学んでおりますので、そういったところで支援をしていきたいというふうに考えております。

【宮崎委員】 今のコロナの緊急事態で、好むと好まざるとにかかわらず、急速に遠隔授業とかWeb会議とかいうのが普及しているところで、学校現場としても、東京都の教育委員会としても、子供たちが遠隔授業を受けられる環境を整えるため、タブレットを配るとか、いろいろなことを考えているところですね。

そうすると、教員に求められる仕事の中身というのも、今後変わってくる可能性もあります。例えば、「職場環境の整備」で、スロープを作るなどのバリアフリーというようなことをしなくても、遠隔授業的なことで参加することで、能力を発揮できるということになれば、違う切り口で環境整備ということもできると思います。

今回、コロナのために非常に混乱をきたしたところがありますが、逆に、こうなってみると、何が必要かとか、どういう新しい対応ができるかということを考える、いいチャンスになっていると思いますので、障害の中身にももちろんよりますが、その中身に適した在り方というものを、新しい次元で考えるいい機会ではないかと思います。

ですから、平たい地面の上の取組だけではなくて、こうした新しいバーチャル空間も含めた取組で、ある意味、ICT環境というのは、障害を克服するために非常にいい手段になっているということも、指摘される場所ですので、是非そういうこともお考えいただけたらいいかというふうに思っています。よろしくお願いします。

**【総務部長】** 今、コロナの時期で「テレワーク」というのがかなり進んできておりますので、障害のある方々のテレワークの在り方というのを、少し経験していかないといけないなと思っておりますので、今後研究させていただきたいと思っております。

**【遠藤委員】** この1ページ目の表に、障害者の教員免許の取得の数字が出ておりますが、「障害者の数が少ないから仕方がないんだ」というふうな受け止め方はしていませんよね。

だから、逆に言えば、教員免許の在り方の中に「障害者特例」みたいなものが設けられればいいのかと思います。

ただ、全体として、教員免許の資格ができる高等教育機関に学ぶ障害者の数が、なかなか多くなかったということもあると思うのですが、御案内のように、「障害者差別解消法」が施行されて、高等教育機関に対して、障害者に対する合理的配慮というものが義務付けられています。

これは、国公立大学はマストであり、私立学校については努力目標ということですが、これから、障害者が高等教育機関に学ぶ者の数、あるいは、機会が当然増えてくると思いますので、「全体として数が少ないからしょうがない」ということで、特例を設けるのが一つだと思いますが、これから数が増えてくることがあるので、積極的に障害者雇用に向かうという、この気持ちも大事だと思います。

「数が少ないからしょうがない」ということではなくて、これから数が増えてくるということなのです。

それから、その関係ですが、先ほど、「テレワーク」ということがあって、確かに、学校現場に行かなくても、障害者が勤務できるという環境も整ってくると思うのですが、その障害者に対する合理的配慮の中に、例えば、スロープなどのバリアフリーの設置だとか、いろいろ求められているわけです。

今度は、障害者が働ける環境というものができているかどうかということも、それも問題だと思いますが、これは、今日、明日すぐできることではないと思いますが、そういった働ける環境づくりという視点も、必要ではないかと思います。

大変壁が厚いと思いますが、一つ一つ切り崩して行って、障害者雇用を増やしていくという対応が必要だと思います。よろしくお願いします。

**【総務部長】** 障害者の社会参画というのは、こういった職場だけではなかなか進まなくて、社会全体がそういった状況、環境を作っていかなければいけないというふうには思っております。

確かに、「障害者差別解消法」などができておりますので、障害のある方の活躍の場も広がっていくと思いますので、それに伴って、大学の教員免許のありようも変わっていくところもあるかと思います。

そうしたものを捉えながら、しっかりと対応していきたいというふうに思っております。

**【秋山委員】** 「職員団体」からの意見で、「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。」と書いてあります。これを是非進めていただきたいというのがあります。

まだ拾えていない事務のところもあるのではないかと思います。例えば、養護教諭は、800人に1人というようなところがあります。健康診断の結果を入力するとか、それが追いついていないというような状況もあると聞いています。

そして、養護教諭などのような“1人職種”だと、声を上げにくい、言いにくいというところもあると思いますので、もう少し踏み込んで調査して、体制を作っていただければと思います。

**【総務部長】** 障害者の方の雇用を促進していくに当たっては、障害者のサポートに当たる方も一緒に育成したり、配置したりというところがありますので、私どもも、職場開拓

ということで、常にいろいろなところを目配りしながらやっていきたいと思いますので、今後いろいろなことを検討しながら広げていきたいというふうに思っております。

【北村委員】 委員の方々のいろいろな御意見を伺っていて、例えば、先ほど宮崎委員がおっしゃったようなICTの活用とか、そういうことを考えたりというときに、このインクルージョン（包摂）していくということを考えると、もちろん、合理的配慮をして、特別なケアをしたりということも、当然大事ですが、それと同時に、障害があってもなくても、同じように働ける。

つまり、障害を持っている人が不自由なく働ける環境というのは、そういった、例えば、身体的な障害とっていない人にとっても、快適に働ける場であるというのが、一番大切なことだと思いますので、当然、特別な配慮とか合理的な配慮というものも大事ですが、大前提として、誰もが快適に自分の能力を発揮しながら働ける環境を作るというのが、言うのはたやすいことですが、実現していくことが大事だと思います。

個人的な話ですが、今、大学の僕の指導学生で、目の見えない学生さんが入ってきて、昨年から指導していて、今まで作っていた自分の授業の資料を見直して、作り変えないと、いかに今まで目が見えるところに頼ってやっていたのかということで、作り変えをしました。

それによって、「もっとこういうふうに教えた方が、目が見える学生にとっても分かりやすい授業になるのかな」ということに気付いたりしました。

そういうことがいろいろな場面であると思いますので、是非みんなが働きやすい場を作るということを、大切にしていきたいなと思います。

【教育長】 若干補足させていただきます。先ほどの、養成機関におけるそもそもの数というところですが、これは、連合会としても、教職大学の協会の方にも要望していますし、まずそこが増えてくれないと、結局増えないという部分が現実的にあります。

あとは、任命権者と服務監督権者が分かれているという問題があって、区市町村でもう少し、環境整備等についての問題意識が薄い部分がありますので、それを我々も何とかしなければいけないと思っています。

あとは、厚労省と文科省との間でどういうふうに教職の場を考えるのかというような、現実的なところからのマクロの議論を進めていただきたいということも、もちろん要望しています。



【教育長】 日程、そのほか、何かございませんでしょうか。お願いします。

【宮崎委員】 日々、これまで体験したことのないような事態に向き合って、教職員も子供たちも頑張っているところではあると思うのですが、例えば、遠隔授業であるとか様々なことに対しての知見が出てきていると思います。

それを、適宜、知見としてまとめ、分析していくということが、次につながっていくと思います。今後、定常状態に戻ったとしても、今、手に入れた遠隔授業等のノウハウは、次の段階でも使っていくことができると思いますので、それをどう取り込んで、新しいAI時代に対応した教育の踏み出し方をするのかというようなことのシミュレーションにもなっていると思います。

そういうことで、今回直面している事態を適宜まとめて、分析していくということをやっていただきたいと思っています。

【教育長】 忙しい中ではありますが、記録を取って、事例を集めてやっていかなければいけないと思っております。

【秋山委員】 今、子供たちが家庭で学習しているのですが、東京都教育委員会が作成した「ベーシックドリル」は、大変役に立っています。

【教育長】 ありがとうございます。

【遠藤部長】 宮崎委員が今御指摘になったことは、ものすごく重要だと思います。というのは、いろいろ感染症の先生方の話を伺っていますと、これは、今の世界の潮流の中では、2年から3年に一遍のサイクルでまた同じようなことが起こると。

今回は新型コロナウイルスということでしたが、また次のコロナウイルスみたいなものが出てくる。そのときにまた休業に追い込まれるというようなことが出てくる。そのときに、今回の休業は何だったのかということをしっかり検証する。これは、区市町村の教育委員会を含めて対応する必要があります。今後に備えてという意味ですので、よろしくお願いいたします。

【教育長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【北村委員】 今日、日本の多くの場所で緊急事態宣言が少し解除されたということで、今後、気の緩みが起こって、第二波ということが非常に懸念されるわけですが、子供たちは、非常に頑張っているわけです。

ですので、いろいろな問題もあるかもしれませんが、子供たちは自宅にできるだけいて、

友だちともできるだけ会わずに頑張っているので、大人がまずはしっかりして、頑張っている子供たちを支えていかなければいけないと思いますので、是非よろしく願いいたします。

【教育長】 ありがとうございます。それでは、この後、非公開の審議に入ります。

(午前 10 時 29 分)