

(案)

東京都教育委員会における
障害者活躍推進計画

(第2期)

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3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	2
3	計画期間	2
4	周知・公表	2
第2	東京都教育委員会の障害者雇用の現状と目標	3
1	現状	3
2	目標	9
第3	障害者活躍に向けた取組	10
1	推進体制の整備	10
2	職務環境の整備	11
3	障害のある教職員の採用・育成等	14
4	その他	18
参考	教職員アンケートの結果	19
参考	各団体からの意見	25

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。
- 東京都教育委員会は、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。）の改正を受け、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、令和2年5月に、令和2年度から令和6年度までを計画期間とする「東京都教育委員会における障害者活躍推進計画（以下「前計画」という。）」を作成、公表しました。
- 引き続き、障害のある教職員が働きやすく、誰もが活躍できる職場づくりを推進していくため、今般、「東京都教育委員会における障害者活躍推進計画（第2期）（以下「本計画」という。）」を作成しました。
- 作成に当たっては、前計画同様に、本計画に様々な意見を反映するため、教育庁事務局、都立学校及び区市町村立学校の東京都教育委員会が任命する全ての教職員へのアンケート調査や、障害者団体及び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ります。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7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。
- 計画期間内は、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 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6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		1,333	218
学校事務 職員等	区市町村立学校	2,654	223
	都立学校	2,038	
	小計	4,692	
教員	区市町村立学校	53,940	337
	都立学校	17,802	
	小計	71,742	
合計		77,766	778

(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)	障害者雇用 率 (B/A)
867	237	27.34%
1,726	130	7.53%
1,326	153	11.54%
3,052	283	9.26%
35,061	186	0.53%
11,572	280	2.42%
46,633	466	1.00%
50,548	985.5	1.95%

法令に基づく算定後

※ 令和6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6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」調査によると、東京都教育委員会が任命する教職員数(A表)は、77,766人(会計年度任用職員を含む。)であり、そのうち6,025人(7.7%)は、教育庁事務局や都立及び区市町村立学校に勤務する事務職員等で、残りの71,742人(92.2%)は、都立及び区市町村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985.5人となっており、その内訳は、教育庁事務局が237人、学校事務が283人、教員が466人となっています。障害者雇用率については、教育庁事務局が27.34%、学校事務職員等が9.26%、教員が1.00%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教職員構成の9割強を占める教員の職において、障害者の雇用を拡大することが困難な実態があります。

※令和4年度の大学等新規卒業者で教育職員免許状を取得した 92,293 人のうち、障害者の数は 284 人と、全体の 0.31%

(文部科学省発行「教育委員会月報」令和6年 12 月号から引用)

- また、東京都教育委員会が任命する約7万7千人の教職員(教員と事務職員等)のうち、約5万7千人(約74%)は、区市町村が設置する区市町村立学校に勤務しています。この東京都教育委員会が任命する区市町村立学校の教職員は、東京都教育委員会の障害者雇用率算定の母数となる一方、東京都教育委員会が区市町村立学校に配置できる障害のある教職員数は限られるため、東京都教育委員会の障害者雇用率につながりにくい現状があります。

(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、教育庁事務局及び都立学校には、東京都人事委員会が実施する常勤職員の障害者Ⅲ類採用選考により採用された常勤職員を配置しています。
- 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、教育庁事務局及び都立学校に勤務する職員における会計年度任用職員の職の設置・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っています。

イ 教育庁事務局及び都立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類採用選考による採用者の一部を、教育庁事務局及び都立学校に配置しています。

（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）
- 令和 4 年度から、身体障害者も雇用対象に加え、教育庁事務局及び都立学校など、本人（教育事務補助員）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。
- また、教育事務補助員 2 名に対して、障害者雇用支援員 1 名を配置する支援体制を取っています。

- 教育事務補助員は、3年間の雇用期間内に、製造業やサービス業、医療機関、公務等幅広い業種の企業等への就労を実現しています。

（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7年1月現在、精神障害者、知的障害者、身体障害者合わせて162名を雇用しており、うち30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。

- 教育事務サポーター5名に対して、障害者雇用インストラクター1名を配置する支援体制を取っています。

- 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。

（スクール・チャレンジド・プロジェクト）

- 令和4年度から、都立学校や教育庁事業所において、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（スクール・チャレンジド・プロジェクト）の雇用を開始しました。各職場の上司の指示の下、チャレンジ雇用に比べて、より自立的に業務に従事しています。

- スクール・チャレンジド・スタッフ3名に対して、障害者雇用指導員1名を拠点校に配置し、リモートや巡回による支援体制を取っています。

(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」))



(スクール・チャレンジド・プロジェクト)



(3) 障害者雇用率の現状

概 要

- 令和6年6月の東京都教育委員会の障害者雇用率は、1.95%であり、法定雇用率(2.7%)を下回っています。
- 令和6年6月の全国の都道府県教育委員会全体の雇用率は2.43%です。

(参考) 平成29年以降の障害者雇用率の推移

(単位：%)

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
法定雇用率	2.2	2.4			2.5			2.7
東京都教育委員会	2.21	2.13	1.90	1.86	1.82	1.84	1.95	1.95
全国教育委員会 (平均)	2.23	1.87	1.87	2.06	2.21	2.26	2.34	2.43

※ 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、94.6%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) 教員並びに教育庁事務局及び都立並びに区市町村立学校に勤務する職員における採用後1年の定着率(令和元年度から令和5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

(1) 採用に関する目標

【障害者雇用率】

- 法定雇用率の達成（2.9%以上（令和8年7月からの法定雇用率））
（現状：令和6年6月1日時点 1.95%）

（評価方法）

- ・厚生労働大臣への「障害者である職員の任免に関する状況の通報」調査により把握
- ・令和11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 95%以上
（現状：過去5年間平均 94.6%）

（評価方法）

- ・教員、教育庁事務局及び都立並びに区市町村立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

(3) 職場満足度に関する目標

【職場満足度】

- 令和6年度の職場満足度を上回ることを目指し、以下のとおり、目標設定
- 障害のある教職員の職場満足度 80%以上
（現状：令和6年度 76.1%）

（評価方法）

- ・障害のある教職員が、現在の職場で働いていることに「満足している」又は「やや満足している」と回答した割合を算出
- ・毎年度、教職員アンケートを実施し、達成状況を確認

第3 障害者活躍に向けた取組

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、前計画に引き続き、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）のほか、学校現場を代表する学校長を構成員とし、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の検討を行います。

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）を活用します。
- 通勤等の移動の制限を緩和し雇用につなげるため、現在、新宿に所在する集約型オフィス（教育庁サポートオフィス）の拡張や都内他地域の設置を検討します。

(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。
- 「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を活用し、職場における相談対応を充実させます。
- 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、その活用を障害者や所属に周知します。
- 教育庁の精神保健相談事業や公立学校共済組合の健康相談事業を活用して、臨床心理士等から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・定着相談等を積極的に行います。

イ 障害に対する職場理解の促進

- 職場の同僚・上司に対する障害に関する理解促進・啓発のため、職場向けリーフレットや動画等の配信を行います。
- 障害のある会計年度任用職員が配置されている職場への専門的知見を有する支援職員による巡回支援を強化し、業務の切出しなど、障害特性に応じた適切な業務を支援します(チャレンジ雇用/スクール・チャレンジド・プロジェクト)。
- 「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を活用し、障害のある教職員

の意向に基づき、自らの障害特性や配慮事項等について所属長や同僚等と情報共有する場を設け、職場での障害に対する理解を促進します。

- 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。
- 教育庁の精神保健相談事業や公立学校共済組合の健康相談事業を活用して、臨床心理士等から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、適切に相談を受け付けるなどにより、職場定着及び障害のある教職員の理解促進を図ります。
- 「障害者職業生活相談員資格認定講習会」や「精神・発達障害者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、新任研修を含めた研修等で取り扱うことで、職場における執務環境や障害に対する理解を向上させます。

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。
- 職務等に対する障害の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。

(1) 障害のある教職員の採用等に係る取組

ア 共通事項

- 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを基本的には行いません。
 - ・ 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類採用選考により採用された常勤職員の一部を、教育庁本庁、事業所及び都立学校に配置します。
- 教育庁サポートオフィス及びスクール・チャレンジド・プロジェクトにおいて採用された障害のある会計年度任用職員が常勤職員（業務職）にステップアップすることを可能とする雇用を引き続き実施し、障害者の雇用促進を図ります（教育事務サポーター／スクール・チャレンジド・スタッフ）。

ウ 会計年度任用職員の採用

- 障害種別を問わず、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。教育庁サポートオフィスにおいては、教育事務サポーターの更なる採用数の増加を目指し、令和7年度中に第1から第3までであるオフィスを増床します。また、リニューアルしたオフィス紹介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／スクール・チャレンジド・スタッフ）。
- 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の受入れを今後も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からの実習生の受入れについては、令和2年から令和6年までの5年間で延べ99名でしたが、令和11年までに1年間の延べ人数を30名まで増やします。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。
- 法定雇用率を達成するためには、これまで以上に採用の取組を強化していくため、東京都教育委員会ホームページ、動画等による情報発信を強化するとともに、採用拡大に向けた募集活動の強化と採用選考のプロセス等の改善を図ります。都立学校や産業労働局（しごと財団）、東京労働局（ハローワーク）等との連携を強化し、東京都教育委員会における障害者雇用の魅力を効果的かつ分かりやすく応募者や関係機関に発信していきます。選考期間の短縮や職場体験・見学等の実施により、応募者の負担軽減や雇用のミスマッチ防止につながる採用選考の見直しを図ることで、より多くの障害者の採用に努めていきます（チャレンジ雇用／教育庁サポートオフィス／スクール・チャレンジド・プロジェクト）。
- また、採用の強化とあわせ、障害者が活躍する職場を広げ、障害者が担う業務を確保していくため、障害者雇用の活用による都立学校等での学校業務支援の促進を図っていきます。

具体的には、学校現場以外の別の拠点から、学校業務を支援するチームとして編制した障害のある会計年度任用職員が、必要なときに学校を巡回訪問して業務を行うことや、別の拠点で学校から業務を受注して作業に取り組むことにより、学校で勤務する教職員の負担軽減につながる障害者雇用の活用を今後検討し、実行していきます（チャレンジ雇用／スクール・チャレンジド・プロジェクト）。
- 障害者が能力を発揮し、安心して働くためには、障害者をサポートする人材の安定的な確保が重要であり、障害者雇用指導員・支援員、障害者雇用インストラクタ

一等の採用活動を積極的に行っていきます。

(2) キャリア形成に向けた取組

- 職員がキャリア形成に関して幅広いイメージを持てるよう、先輩管理監督職の経験やノウハウ等の紹介を行います。
- 職層や経歴などの状況に合わせ、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。
- 障害のある教職員のロールモデルとなるよう、教育庁事務局や都立学校で働く障害のある教職員の活躍事例を、掲示板やメールマガジン等に掲載し、教職員や外部の関係機関等に紹介・周知を行います。
- 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、障害のある教職員本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます。
- 障害者就労分野などの専門家による研修や講演会等を行い、教職員のスキルアップや職場定着に繋がる取組を強化します。

(3) 柔軟な働き方に向けた取組

- 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
 - ・ 短時間勤務を含めた勤務時間の多様化（チャレンジ雇用）
 - ・ テレワーク
 - ・ 年次有給休暇など各種休暇の取得

(4) 職務の選定・創出（障害のある会計年度任用職員）

- 障害のある会計年度任用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担うことが必要です。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、会計年度任用職員が対応する職務を拡充します（チャレンジ雇用／教育庁サポートオフィス／スクール・チャレンジド・プロジェクト）。特に教育庁サポートオフィスにおいては、オフィスの増床を見据え、教育庁以外の各局からの業務の受注もより一層進めていきます。
- 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。

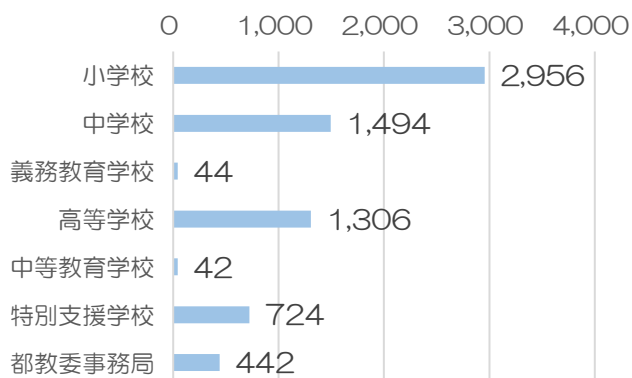
参考 教職員アンケートの結果

○ 計画を作成するに当たり、全教職員を対象にアンケート調査を実施しました。

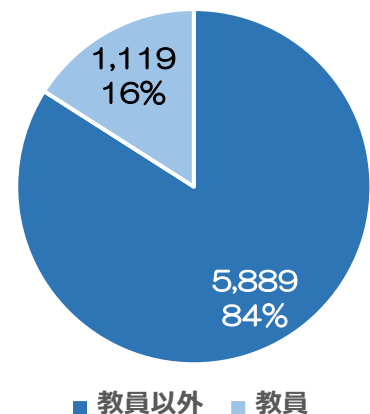
- ◆実施期間 : 令和6年12月13日から令和7年1月10日まで
- ◆実施方法 : Microsoft Forms を活用したインターネットによる調査
- ◆対 象 : 教育庁事務局、都立学校、区市町村立学校の東京都教育委員会が任命する全教職員
- ◆有効回答数 : 7,008 件 (アンケート送付者数 約 78,000 人)

○ 調査結果

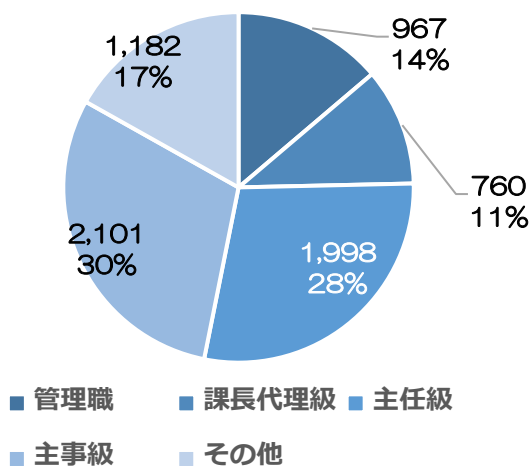
Q1 所属



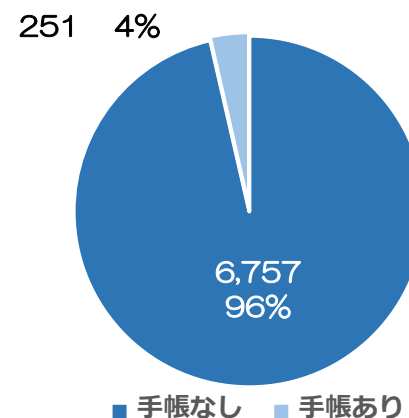
Q2 職種区分



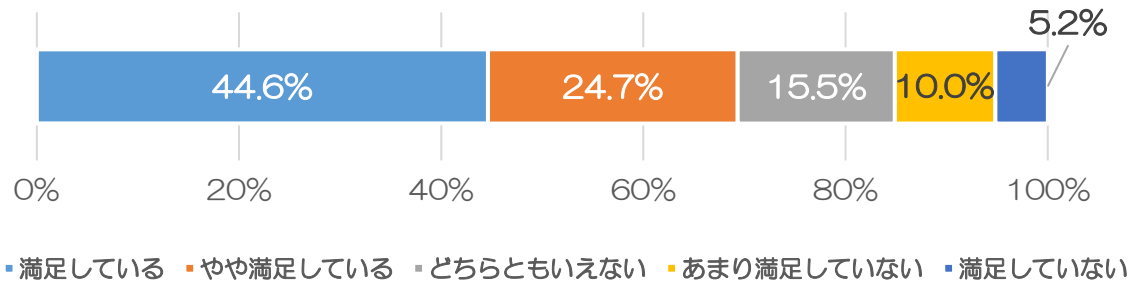
Q3 職層



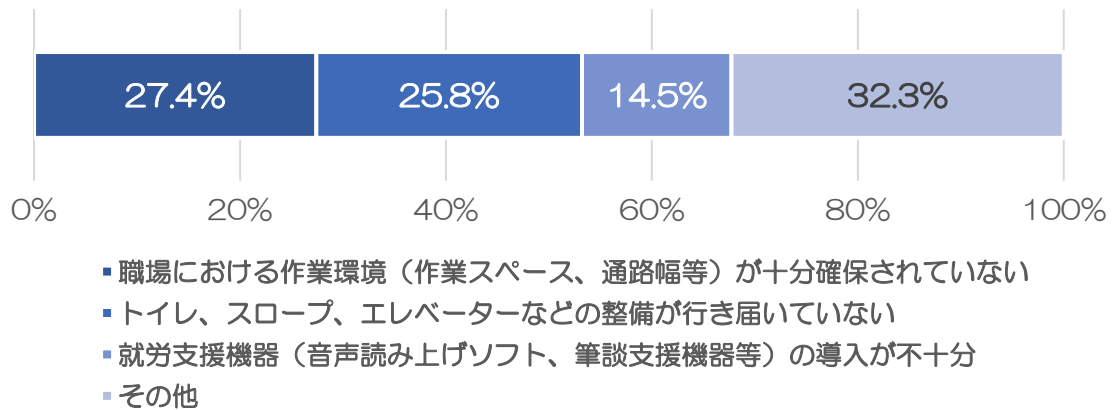
Q4 障害者手帳の有無



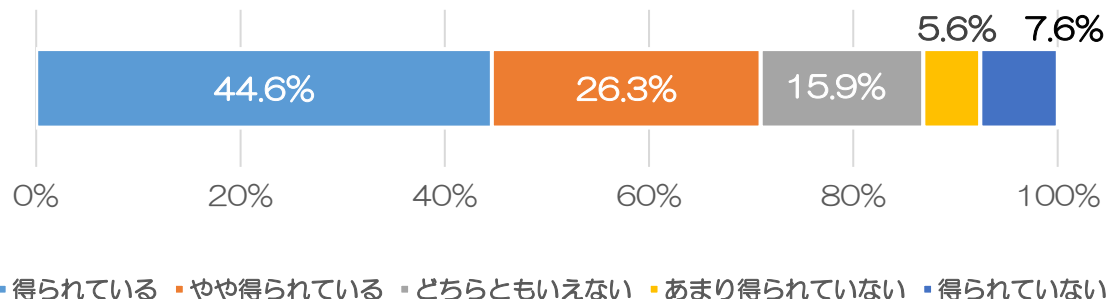
Q5 現在の職務環境（設備等）に満足していますか（「障害がある」と回答した教職員のみ）。



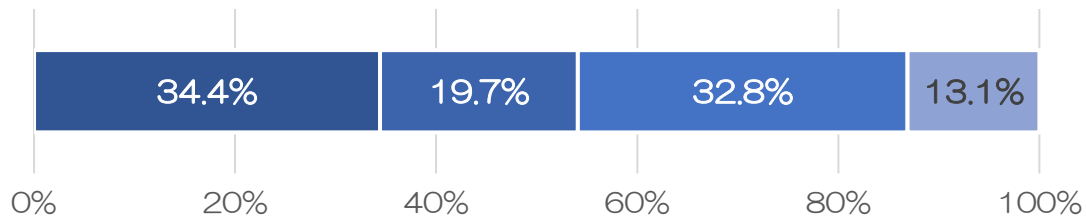
Q6 どのような理由から満足していないと感じますか。



Q7 あなたの障害について職場の上司や同僚から理解や協力を得られていますか（「障害がある」と回答した教職員のみ）。

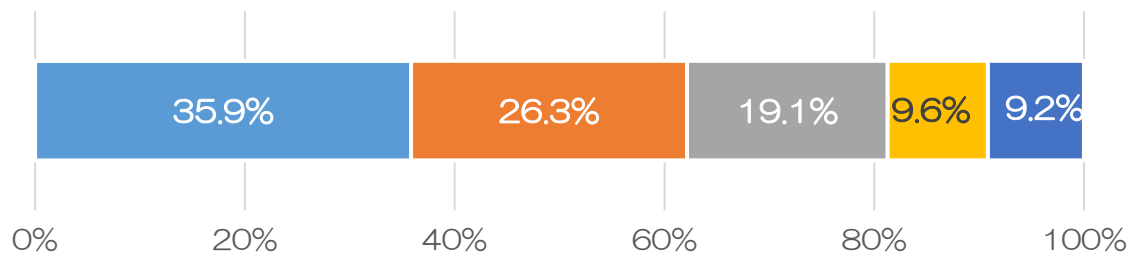


Q8 どのような理由から得られていないと感じますか。



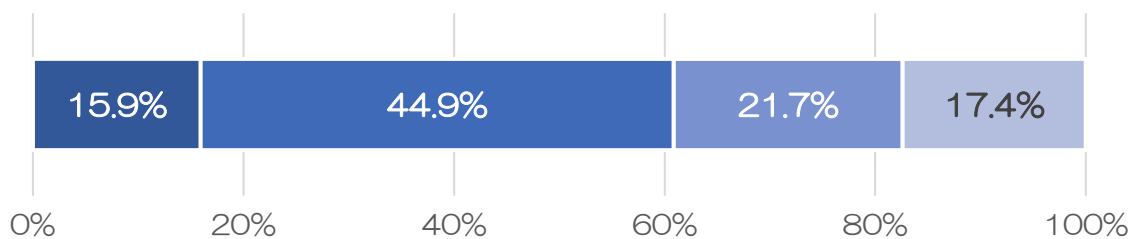
- 職場の上司や同僚が自分の障害特性等を理解・把握していない
- 上司や同僚が障害特性等を把握しているにも関わらず、理解や協力を得られない
- 理解や協力を持ち掛けられる雰囲気ではない
- その他

Q9 職場における相談・支援体制に満足していますか（「障害がある」と回答した教職員のみ）。



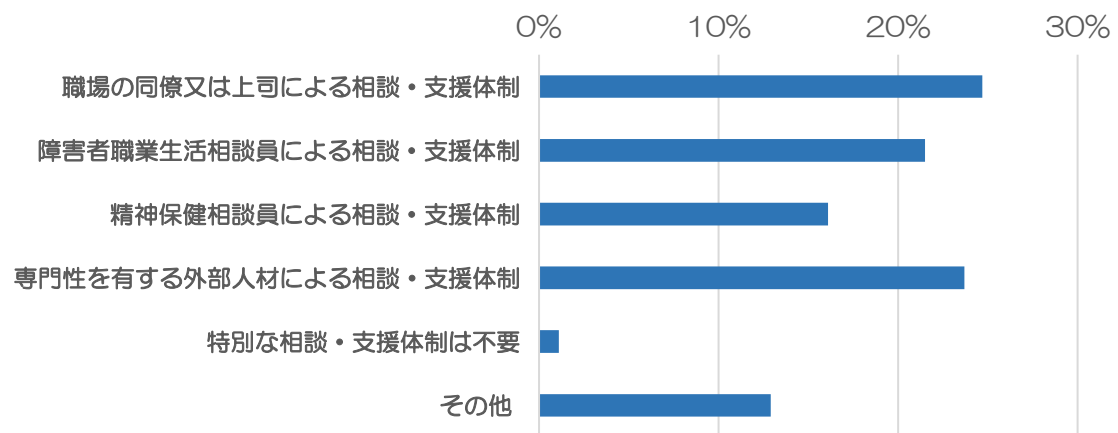
- 満足している
- やや満足している
- どちらともいえない
- あまり満足していない
- 満足していない

Q10 どのような理由から満足していないと感じますか

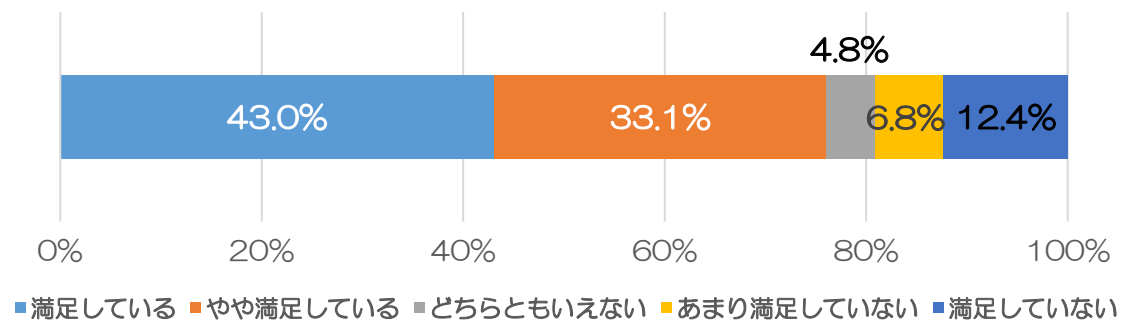


- 職場にどのような相談・支援体制があるのか分からない
- 相談や支援について話を持ち掛けられる雰囲気ではない
- 相談をすることや支援を受けることはできるが、相談対応や支援内容が十分ではない
- その他

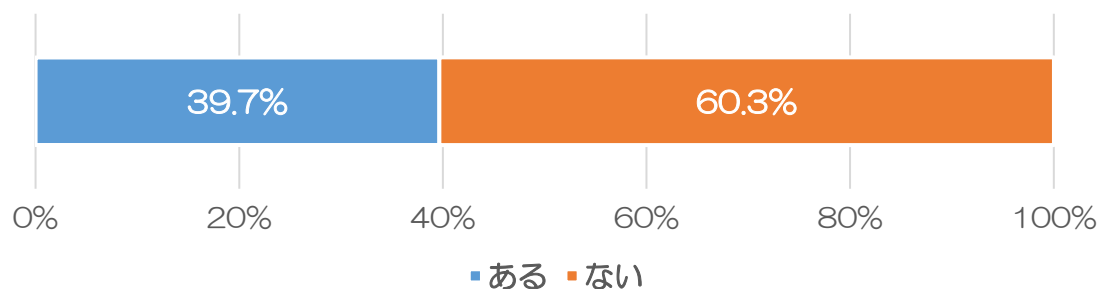
Q11 あなたが働き続ける上で、どのような相談・支援体制があると良いと思いますか。



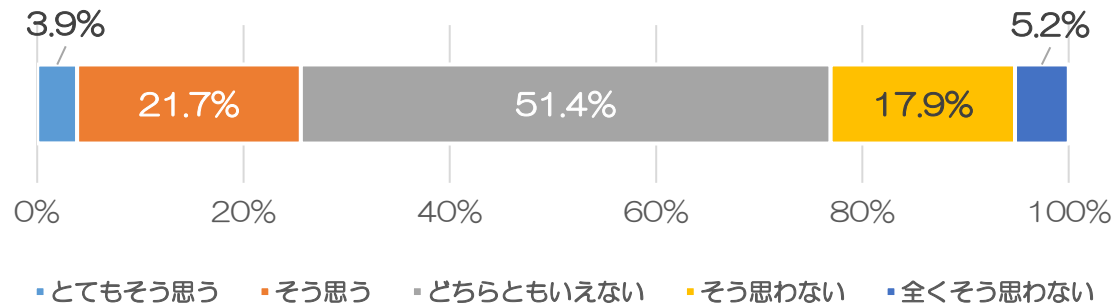
Q12 全体評価として、あなたは現在の職場で働いていることについて、満足していますか（「障害がある」と回答した教職員のみ）。



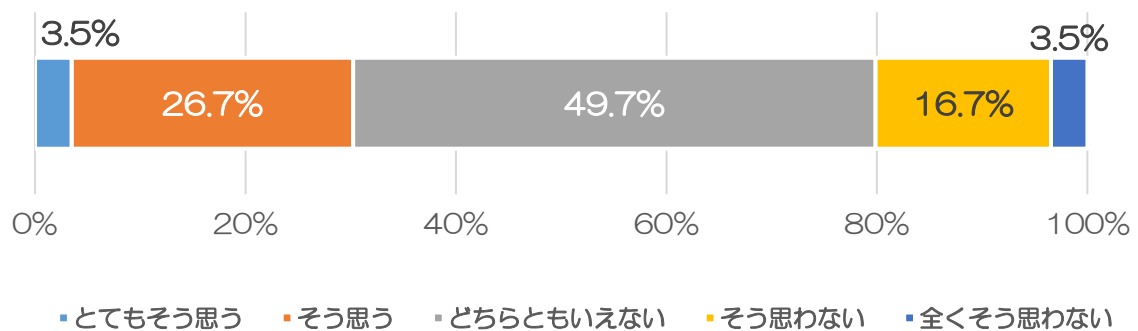
Q13 あなたは、東京都教育委員会の職場（区市町村教育委員会の職場を含む。）で障害のある職員の方と一緒に働いたことがありますか。



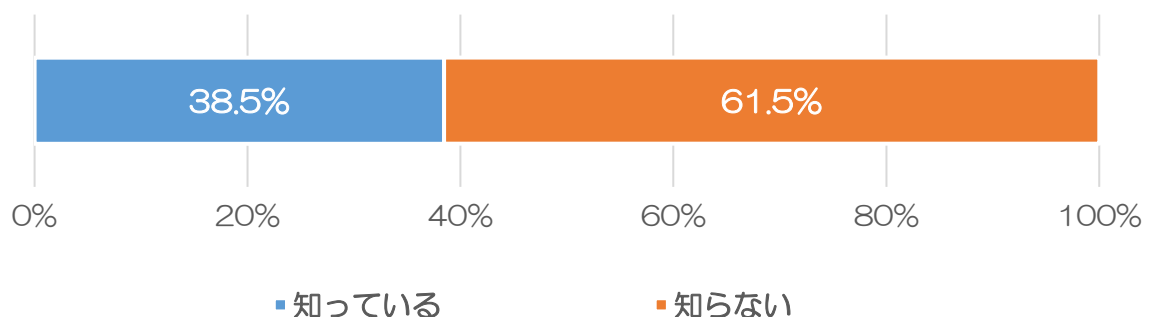
Q14 あなたは、東京都教育委員会の職場（区市町村教育委員会の職場を含む。）が障害のある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。



Q15 あなたは、東京都教育委員会の職場内（区市町村教育委員会の職場を含む。）で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



Q16 「合理的配慮の提供に関する事例集」（総務局策定）を知っていますか（東京都教育委員会の教職員のみ。）。



Q17 東京都教育委員会における障害者雇用に関する意見（自由記述・主な意見）

○「就労する上での支援」に関すること

- ・本採用までのプロセスが長い。生徒の大事な時期に結果を先延ばしにし、その他の就労機会を奪っていることに繋がっているので改善してほしい。
- ・都教委のホームページに、就労実績に加えて主な就労先と就職後の定着率の情報があるとよい。

○「職務環境の整備」に関すること

- ・ご本人がご自分の特性に合わせて「この業務ならできる」「この業務は厳しい」といった選択ができるような環境づくりが必要。
- ・手帳は持っているが、知られたくないけど合理的配慮が必要なケースを救い出すのに予算を使うべきだと感じる。

○「働く場の拡充」に関すること

- ・中途障害の教員について、働く場の提供や十分な配慮をするべきである。（異動や事務職への変更等）
- ・正規職員（無期限雇用）で多くの人を採用していただきたい。

○「障害への理解」に関すること

- ・障害者として雇用されている方が雇用、賃金、環境、その他の待遇等について直接発信、交流できる場があるとよい。
- ・事例集など取り組みの実例についてもっと周知がほしい。

参考 各団体からの意見

計画を作成するに当たり、障害者団体や職員団体から意見を頂戴しました。

（障害者団体）

○「在学中の支援、就労する上での支援」に関すること

- ・就労につながったよいモデルがあると、保護者としても安心である。
- ・雇用に結びつくまでの学校教育の過程も重要であり、就労前の学業面についても支援があるとよい。
- ・チャレンジ雇用の就労の状況を知ることができると就労支援機関としてもありがたい。

○「職務環境の整備（職場での受入れや職員が働く環境）」に関すること

- ・障害のある方には、言いにくいことがあり、相談体制が重要である。
- ・長く働き続けるには、仕事以外の働く環境も重要であり、バリアフリーの設備は重要である。
- ・障害者の支援体制の確保が必要。また、障害者とともに働く支援職員をフォローすることが職場定着につながるのではないか。

○「働く場の拡充」に関すること

- ・校務の仕事の一部を切り出して、障害者が担うことができれば、教員の働き方の改善につながり、障害者の活躍の場が広がる。
- ・学校での短時間勤務など障害者が活躍できる場が広がれば、障害者が自宅の近くで働くことにつながり、負担が軽減される。
- ・障害者雇用で活躍する人を紹介したら、働きたいと思う人が増え、雇用率の向上につながるのではないか。チャレンジ雇用の就職の状況やスクール・チャレンジド・スタッフの事例がもう少しあるとよい。

○「障害への理解」に関すること

- ・校長会など、教員が集まる場での事例紹介や発表、職員研修などを通じて理解を深めていくとよい。
- ・「学校の負担が増えてしまう」という認識を変えるためには、成功事例等の発信が重要

である。

・学校現場で障害者が働く様子を子供たちが日常的に見ることができるとよい。障害者を身近に感じて理解が深まり、共生社会の実現にもつながるのではないか。

※ 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）