別添１

「東京都教育委員会における障害者活躍推進計画（第２期）」について

○　「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成・公表
○　本計画のもと、法定雇用率の達成に向け、障害者を受け入れ、障害特性や個性に応じて、能力を有効に発揮するための様々な取組を推進
○　計画の作成に当たっては、教職員アンケート、障害者団体及び職員団体の意見聴取を実施

第１　計画の基本的事項

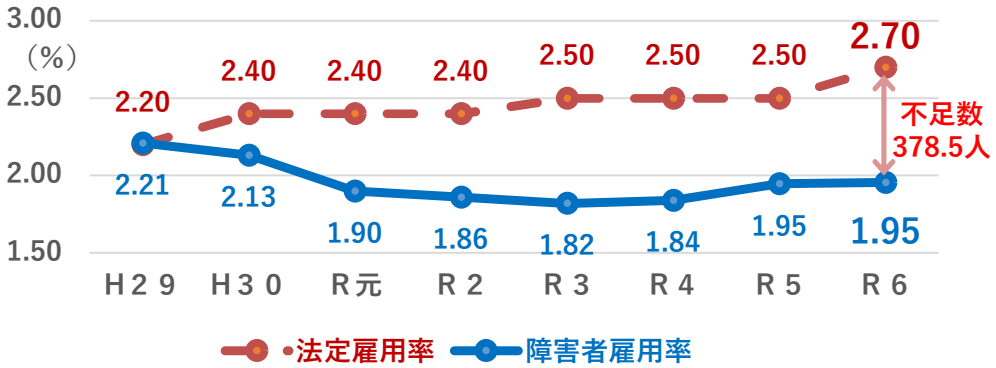
■計画作成主体	法令等により、東京都教育委員会の計画として作成
■計画期間	令和７年度から令和11年度まで（５年間）

第２　東京都教育委員会の障害者雇用の現状と目標

■令和６年６月時点の状況

○　**障害者雇用率：1.95%**（第１期計画の目標である2.6%は未達成）
○　**定着率　　：94.1%**（第１期計画の目標である89.7%以上を達成）
・教員免許状を取得している障害者が少ない中、教職員数の９割以上を教員が占めており雇用率に影響
・都立学校全校のうち、障害者（会計年度任用職員）を配置している学校が１割程度に留まる

● **法定雇用率と障害者雇用率の推移（東京都教育委員会）**



● **障害者雇用率の内訳**

1.95%　⇒（障害者数）985.5人 /（教職員数）50,548.0人

※人数は雇用率算定上の数値

事務局職員	学校事務職員	教　員
27.34%	9.26%	1.00%
（237.0人 / 867.0人）	（282.5人 / 3,049.5人）	（466.0人 / 46,632.5人）

＜参考＞大学等新規卒業者免許状取得者実数（令和５年度）
（障害者数）304人 /（免許状取得者実数）90,377人 ⇒全体の0.34%

■数値目標

○　**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））
○　**定着率　　：95%以上**（過去５年間の定着率の平均より）
○　**職場満足度　：80%以上**（令和６年12月実施の教職員アンケートの調査結果より）**※第２期新規目標**

第３　障害者活躍に向けた取組

■職務環境の整備

➢ 職場理解・定着支援の強化により、障害者が能力を発揮できる職務環境を構築

◆ 施設等の整備

○　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を活用

○　通勤等の移動の制限を緩和し雇用につなげるため、集約型オフィスの拡張・設置を検討

◆ 相談体制の整備・人材育成等

○　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配布や動画等を配信

○　専門的知見を有する支援職員による職場巡回支援を強化し、障害特性に応じた適切な業務を支援

○　障害のある教職員の意向に基づき、障害等の理解を図るための「障害特性等に関するコミュニケーションシート」を導入

■障害のある教職員の採用・育成等

➢ 教育の現場における障害者雇用が法定雇用率を満たすよう対応

◆ 常勤職員の採用

○　障害のある会計年度任用職員から常勤職員にステップアップできる制度の実施

◆ 会計年度任用職員の採用

○　採用拡大に向けた募集・広報の強化（都教委ＨＰ・動画・ＤＶＤ等による情報発信）及び採用選考の改善
・都立学校や障害者就労を支援する産業労働局等（東京しごと財団、ハローワーク）との連携強化、職場体験・見学等の実施

○　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
・都立学校等への巡回及び学校からの業務受注による障害者雇用の活用
・都立学校等への障害者の配置促進

○　障害者をサポートする人材（障害者雇用指導員・支援員、障害者雇用インストラクター等）の安定的な確保

◆ キャリア形成に向けた取組

○　障害のある教職員のロールモデルとなるよう、教育庁事務局や学校現場で働く教職員の活躍事例を庁内外に紹介

○　障害者就労分野の専門家による研修・講演会等の実施

◆ 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、短時間勤務を取り入れた勤務時間の多様化（チャレンジ雇用）

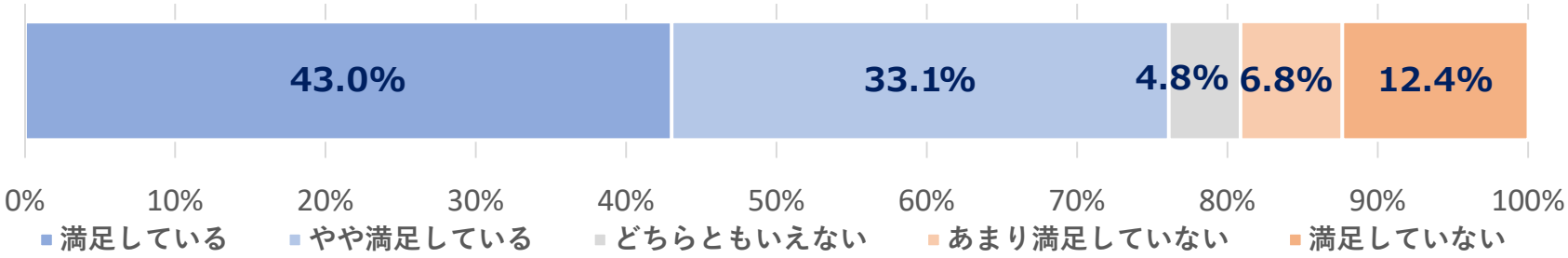
◆ 職務の選定・創出

○　各種庶務事務や軽作業等を切り出し、職務を拡充

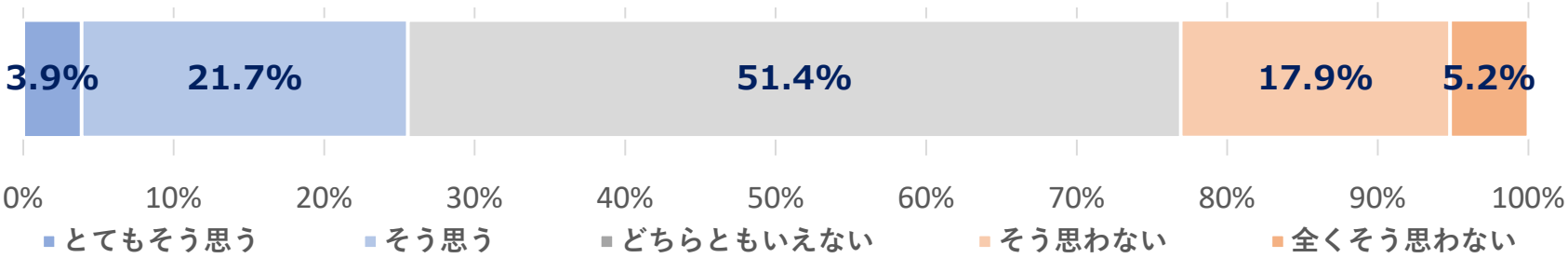
【参考】教職員アンケート結果（抜粋）

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）

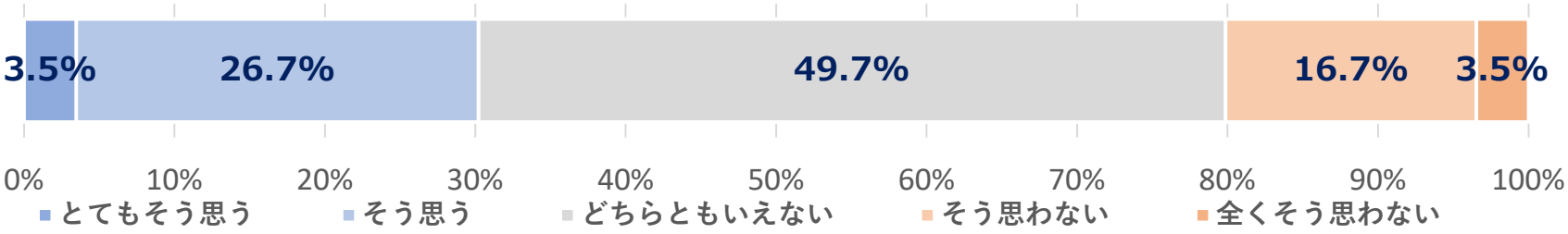
◆ 現在の職場で働いていることに満足していますか（「障害がある」と回答した教職員のみ）。



◆ 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。



◆ 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。



【参考】障害者団体ヒアリングにおける主な御意見（一部）

実施期間　：令和７年１月

御協力団体：身体　（公社）東京都身体障害者団体連合会

知的　（社福）東京都手をつなぐ育成会

精神　東京都精神保健福祉家族会連合会（東京つくし会）

「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。
- ✓ **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。

【参考】職員団体ヒアリングにおける主な御意見（一部）

実施期間　：令和７年２月

御協力団体：東京都高等学校教職員組合　東京都庁職員労働組合都立学校支部　東京都障害児学校教職員組合
東京都教職員組合　東京都公立学校教職員組合　東京都学校事務職員労働組合
東京都障害児学校労働組合

「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

- ✓ **気軽に相談できる相談体制の整備**が必要である。
- ✓ 障害のある方を受け入れて業務を行うには、**教職員間でフォローできる体制があることが重要**である。
- ✓ 現場の理解・努力も大事だが、**働き方改革や人手不足解消など、現場の環境整備に取り組んで**いってほしい。

「働く場の拡充」に関すること

- ✓ 障害のある方が**学校現場で働くには様々なハードルがあると思うが、障害者雇用の取組を続けてほしい**。
- ✓ 文部科学省による「学校・教師が担う業務に係る３分類」に挙げられているような、**教員が担う必要のない業務の例示等を活用し雇用の場を創出**することが、**障害者と教職員双方にとってよい**のではないか。
- ✓ **障害特性に応じた具体的な対応が必要**である。働ける障害者しか雇用できない状況では障害者雇用は増えていかない。

「障害への理解」に関すること

- ✓ **障害をオープンにすることで不利益を受けると思い、障害を申告できない職員が少なからず**いる。働きやすい職場を整備するには、そういった方への対応も重要である。
- ✓ 障害理解の**研修や周囲の方の理解を得ることが重要**である。特に、管理職向け研修を積極的に行うべきである。
- ✓ **障害のある方が学校で身近に勤務すること**は、学校の**子供たちにとって学びになりとても意義**がある。