

東京都教育委員会における障害者活躍推進計画 取組事項一覧

取組事項 (実施状況点検対象事項)	令和4年度取組状況	令和5年度取組予定
第2 東京都教育委員会の障害者雇用の現状と目標		
2 目標		
(1) 採用に関する目標		
<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用率2.6% (令和6年6月1日時点) 	(令和4年6月1日時点) 障害者雇用率 1.84%	2.6%の目標に向けて、引き続き積極的に障害者を採用していく。
(2) 定着に関する目標		
<ul style="list-style-type: none"> 採用後1年間の定着率89.7%以上 (過去5年間の定着率の平均) 	(平成30年4月から令和4年4月採用者) 92.0%	引き続き、定着率89.7%以上を維持できるよう、定着に向けた取組を推進していく。
第3 障害者活躍に向けた取組		
1 推進体制の整備		
(1) 障害者雇用推進者の選任		
<ul style="list-style-type: none"> 障害者の雇用の促進及び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 	教育庁総務部長を障害者雇用推進者として選任した。	引き続き、左記の者を障害者雇用推進者として選任する。
(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		
<ul style="list-style-type: none"> 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」を設置 	東京都教育委員会障害者活躍推進会議を設置し、障害者雇用に関する情報共有や、計画に掲げた事項の進行管理等を実施した。	引き続き、東京都教育委員会障害者活躍推進会議において、計画に掲げた事項の進行管理等を実施していく。
イ 計画作成		
<ul style="list-style-type: none"> 計画作成に当たっては「推進会議」において内容を検討 	—	—
ウ 計画実施状況の点検・見直し		
<ul style="list-style-type: none"> 「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・点検を実施 	令和3年度 of 取組状況の公表までに「推進会議」を1回開催し、計画に掲げた事項について取組状況の報告・点検等を実施した。	定期的に「推進会議」を開催し、取組状況の報告・点検等を実施していく。
<ul style="list-style-type: none"> 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実施 	令和4年度については、当初計画に基づき、取組を実施した。	進捗状況を踏まえつつ、また、状況の変化等があれば、必要に応じて計画を柔軟に変更していく。

取組事項 (実施状況点検対象事項)	令和4年度取組状況	令和5年度取組予定
工 次期計画の作成		
・計画終了年度には、「推進会議」で次期計画内容を検討	—	—
2 職務環境の整備 (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を整備	<ul style="list-style-type: none"> ・手すりの設置やスロープ、多目的トイレ等の整備に努めることで、障害特性に配慮した環境整備を推進した。 ・視覚過敏に対応し、別室で業務を行える環境を整備した。 ・床面の平坦化、一定幅の通路確保、休憩スペースを設置した。 	引き続き、障害特性に配慮した施設の整備に努めていく。
・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導入	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある教職員から要望があった職場では、拡大鏡や音声PC、縦型マウス、大型モニター、専用プリンタ、ネックスピーカーの導入など、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導入した。 ・要望がない職場でも、要望があれば就労支援機器を導入できる体制を整備している。 	引き続き、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導入していく。
(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	障害のある教職員の配属先においては、管理職等による相談体制を整備し、障害のある教職員からの相談に適切に対応した。 また障害のある会計年度任用職員に対しては、障害者雇用支援員、障害者雇用指導員、障害者雇用インストラクター、課長代理等による相談体制を整備し、適宜指導を実施した。	引き続き、左記の取組を実施していく。
・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	教育庁において人事担当者を障害者職業生活相談員に選任した。	教職員の支援に向け、引き続き、障害者職業生活相談員を選任していく。

取組事項 (実施状況点検対象事項)	令和4年度取組状況	令和5年度取組予定
<ul style="list-style-type: none"> 東京都職員共済組合の精神保健相談員から、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 	<p>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ている。</p>	<p>引き続き、本人や職場の要望に沿った支援を実施していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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、必要な措置を実施 	<p>採用前に面談を行い、把握した配慮事項等を各所属と共有するとともに、各所属においても、本人と面談等を行うことで、配慮事項等を把握し、必要な措置を実施した。</p>	<p>引き続き、面談等を行うことで、障害のある教職員本人の配慮事項等を把握し、必要な措置を実施していく。</p>
(イ) 関係機関との連携		
<ul style="list-style-type: none"> 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実施 	<p>東京労働局や就労支援機関と連携し、障害者雇用に係る対応事例の共有などを積極的に行った。</p>	<p>引き続き、東京労働局や就労支援機関と連携していく。</p>
イ 障害に対する職場理解の促進		
<ul style="list-style-type: none"> eラーニングを活用した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、障害者雇用の理解を促進 	<p>障害者差別解消法や様々な人権に関するeラーニングを実施し、障害者に対する理解促進を図った。</p>	<p>引き続き、eラーニング等の機会を通じて、障害者に対する理解促進を図っていく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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を促進 	<p>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ている。</p>	<p>引き続き、本人や職場の要望を踏まえ、支援していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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、障害への理解を深化 	<p>関係機関と連携し、「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」への参加を通じて、精神・発達障害の種類、特性、共に働く上でのポイントなどを学び、障害者への理解を深めた。</p>	<p>今後も関係機関と連携した研修等を通じて、障害者への理解を深めていく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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、情報を共有 	<p>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、各職場への情報共有を図った。</p>	<p>引き続き、「合理的配慮の提供に関する事例集」を活用し、障害に対する職場理解を進めていく。</p>

取組事項 (実施状況点検対象事項)	令和4年度取組状況	令和5年度取組予定
3 障害のある教職員の採用・育成等 (1) 障害のある教職員の採用に係る取組 ア 共通事項		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。 <ol style="list-style-type: none"> ① 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定 ② 自力で通勤できることといった条件を設定 ③ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定 ④ 「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 ⑤ 特定の就労支援機関からのみ受入れを実施 	<p>①～⑤までの取扱いを基本的に行わず、適切に職員の募集・採用を行った。</p>	<p>引き続き、①～⑤までの取扱いを基本的に行わず、適切に職員の募集・採用を行っていく。</p>
イ 常勤職員の採用		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員採用選考において、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、障害に配慮した選考を実施 	<p>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た。</p>	<p>引き続き、左記の取組を実施していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>障害者Ⅲ類採用選考合格者の一部を教育庁本庁、事業所及び学校に配属した。</p>	<p>今後も障害者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く。</p>
ウ 会計年度任用職員の採用		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的障害者及び精神障害者を会計年度任用職員として受け入れ、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、一般企業への就職を支援（チャレンジ雇用） 	<p>常勤職員等が担っていた軽作業等を、チャレンジ雇用において教育事務補助員として任用した知的障害者、精神障害者及び身体障害者が担い、就労経験を積むことで、一般企業への就職を支援した。</p>	<p>引き続き、チャレンジ雇用において、就労経験を積む機会を提供し、一般企業への就職を支援していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害種別を問わず、一般就労の会計年度任用職員として雇用。また、教育庁サポートオフィスの増設やオフィス紹介映像を活用した採用PR活動により、障害者雇用を一層促進（教育庁サポートオフィス） 	<p>障害種別を問わず募集を行い、新たに48名を一般就労の教育事務サポーターとして採用した。また、4月に第三オフィスを開設して事業を拡充するとともに、見学会を開催しPR用DVDの活用等によりPR活動を実施した。</p>	<p>引き続き、第三オフィスの活用等により、障害種別を問わず、障害者雇用を促進していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育庁サポートオフィスにおいて、会計年度任用職員から常勤職員にステップアップ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を検討 	<p>一定の勤務実績のある教育事務サポーターを対象に、常勤職員の採用選考を実施し、令和4年度の選考では3名が合格した。</p>	<p>障害者雇用を促進するため、引き続き、一定の勤務実績のある教育事務サポーターを対象とした常勤職員の採用選考を実施していく。</p>

取組事項 (実施状況点検対象事項)	令和4年度取組状況	令和5年度取組予定
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>受験者の希望に応じ、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、障害特性に配慮した採用選考を実施した。</p>	<p>引き続き、受験者の希望等を踏まえ、障害の特性に配慮した採用選考を実施していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 特別支援学校等からの実習生受入れを積極的に実施 	<p>新型コロナウイルス感染症対策として自粛の動きもある中、16校延べ31名の実習生を受け入れた。</p>	<p>引き続き、特別支援学校等からの積極的な受入れを実施していく。</p>
(2) キャリア形成に向けた取組		
<ul style="list-style-type: none"> 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を紹介 	<p>職員が育児と仕事との両立等の経験を有する管理職等に相談できる「キャリア・メンター制度」の拡充を図った。</p>	<p>キャリア・メンター制度の拡充等を通じ、職員のキャリア形成支援に向けた取組を実施していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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（実践力向上研修） 	<p>新任研修や監督職研修等を通じて、知識やスキル等を習得するための研修を実施した。</p>	<p>引き続き、各人が求める知識等の習得ができるよう、様々な研修を実施していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>職員の資格取得を支援するため、自己啓発支援制度を設け、職員の知識及び能力の習得に努めた。</p>	<p>引き続き、自己啓発支援制度を活用し、職員に活用してもらうことで、資格の取得等を促進していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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、適性に合った職務を選定 	<p>定期的な面談等を行うことで、障害のある教職員本人の職務の希望、業務の状況、体調等を把握し、適性に合った職務の選定に努めた。</p>	<p>引き続き、左記の取組を行い、適性に合った職務の選定に努めていく。</p>
(3) 柔軟な働き方に向けた取組		
<ul style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> ①時差勤務やフレックスタイム制等を活用したオフピーク通勤については、交通機関の混雑による負担軽減や新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも積極的に推進している。 ②新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの徹底を図るとともに、職場の状況や業務内容、職員の選択によって出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適な働き方を目指し、職員の意識改革を進めている。 ③年次有給休暇について、取得目標を15日以上に設定するとともに、20日間の完全取得に向けても取組を進めている。また、所属長は、各職員の取得実績を適切に把握するなど、確実な取得を促進している。 	<p>以下の取組により、本人の実情に応じた働き方を推進していく。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①都民サービスの維持・確保に留意しつつ、オフピーク通勤の推進等により、両立支援にも資する時差勤務やフレックスタイム制等の勤務時間制度の利用を促進していく。 ②職場の状況や業務内容、職員の選択によって、出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適な働き方を目指すとともに、引き続き職員の意識改革を進めていく。 ③引き続き、年次有給休暇等の取得促進に向けて、取り組んでいく。

取組事項 (実施状況点検対象事項)	令和4年度取組状況	令和5年度取組予定
(4) 職務の選定・創出(障害のある会計年度任用職員)		
<ul style="list-style-type: none"> 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、職務を創出 	<p>常勤職員等が担っていた各種庶務事務及び軽作業等の一部を、教育事務補助員、スクール・チャレンジド・スタッフ及び教育事務サポーターが実施した。</p>	<p>各所属と連携の上、引き続き各職場における業務切り出しを推進していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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、適性に合った職務を選定(再掲) 	<p>定期的な面談等を行うことで、障害のある教職員本人の職務の希望、業務の状況、体調等を把握し、適性に合った職務の選定に努めた。</p>	<p>引き続き、左記の取組を行い、適性に合った職務の選定に努めていく。</p>
4 その他 障害者優先調達推進		
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>令和4年度において、障害者就労支援施設等から物品等を調達した実績は239件</p>	<p>引き続き、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進していく。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用において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実施 	<p>民間企業等における障害者の就業促進を図る目的から、障害者の雇用を進めている企業に対する支援として、総合評価方式を採用する際、技術点の加点を認めている。</p>	<p>引き続き、契約において総合評価方式を採用する場合には、障害者の雇用を進めている企業に対して加点を行い、障害者就労を行う民間企業等への支援の促進を図っていく。</p>