

# 中央区職員障害者活躍推進計画

令和3年度～令和7年度



令和3年4月策定

中 央 区

## 1 策定にあたって

### (1) 策定の趣旨

本区では、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。）に基づき、これまで、法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用率の更なる向上に向け、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体は法定雇用率の速やかな達成に向けた取組みを進めることに加え、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組みを確実に推進する必要があることから、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の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を策定することが義務づけられました。

そこで、本区においても、改正後の障害者雇用促進法に基づき、障害者雇用に係る取組みを積極的に推進し、障害のある職員の更なる活躍を推進するため、「中央区職員障害者活躍推進計画」を策定しました。

本計画では、障害者の雇用の促進するだけでなく、障害のある職員が活躍できる環境づくりを目指すことを目的とします。

#### ■「障害者雇用促進法」とは・・・

障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的とした法律です。

#### ■「障害者活躍推進計画」とは・・・

国及び地方公共団体の機関において、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関し、その目標や目標達成のために講じる措置の内容等を定めた計画のことです。

### (2) 計画の位置づけ

障害者雇用促進法の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき策定する計画とします。

### (3) 策定主体

本区では、各任命権者が一体となり区全体で障害者の活躍に向けた取組を推進していく必要があることから、各任命権者が連名で本計画を策定します。

### (4) 計画期間

計画期間は、令和3年度～令和7年度の5年間とします。

### (5) 計画の点検・公表

本計画について、職員へ周知するとともに、区ホームページへ掲載します。また、各年度の計画の実施状況を点検し、毎年、実施状況を公表します。

### (6) 障害者の雇用状況

本区においては、特別区人事委員会における「障害者を対象とする特別区職員採用選考」により、障害者雇用を行っており、令和2年6月1日現在、法律に定められる障害者の法定雇用率2.5%を達成しているところです。引き続き、法定雇用率の達成に留まらず、雇用率の更なる向上に努めていきます。

各年度		平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度
障害者数	実人数	35名	38名	33名	32名	34名
	換算後(※)	44.0名	47.0名	42.5名	43.0名	46.0名
障害者雇用率 (各年度6月1日時点)		2.75%	2.89%	2.58%	2.61%	2.71%
法定雇用率		2.3%		2.5%		

障害者雇用促進法第40条に基づく任免状況の通報様式に基づく数値です。  
※換算後の障害者数は、対象となる職員の一週間の所定の勤務時間及び障害の程度によって、障害者雇用率制度における障害者数を算定する際の換算方法が異なるため、実人数の数値と異なります（障害者雇用促進法第38条等）。

## 2 目標

### (1) 採用に関する目標

特別区においては昭和56年の区長会申し合わせにより各区3.0%の目標雇用率が設定されており、目標雇用率の達成に努めています。

本区においても、障害者雇用率3.0%を達成することを目標として、計画的に障害者の採用を行います。また、毎年度6月1日時点の障害者雇用率を障害者雇用促進法第40条に基づく障害者任免状況通報により把握します。

なお、障害者雇用促進法第42条に基づく地方公共団体の特例承認を受けていることから、区長部局と教育委員会を合算して法定雇用率を達成します。

#### 【目標】

年度／目標	令和2年度	令和7年度
障害者雇用率	2.71%	3.0%

※各年度6月1日時点の数値

### (2) 定着に関する目標

障害のある職員が、能力を十分に発揮し活躍をしていくためには、障害の特性や本人の希望等に応じて無理なく安定的に働くことのできる職場環境づくりが必要です。

働きやすい職場環境づくりを通じて、職場環境を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目指します。また、毎年度の障害者任免状況通報の際に、離職状況を把握します。

以上のことから、採用1年後の定着率を100%とすることを目標として、個々の障害特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、定期的な面談の実施等、職場定着のための取り組みを行います。

#### 【目標】

年度／目標	令和2年度	令和7年度
定着率	100%	100%

### (3) 職場環境や障害者理解に関する目標

毎年度、障害のある職員に対し、アンケート調査を実施し、意識や実態等を把握します。定着率の向上には、障害のある職員が活躍しやすい職場環境づくりや職場における障害者理解を深める必要があるため、アンケート調査のうち、下記質問項目について、前年度の割合を上回ることを目標として、職場環境や障害者

理解の向上に取り組みます。

令和2年度のアンケート調査実施状況  
実施時期：令和2年11月6日～令和2年11月20日  
対 象：職員課で把握している障害のある職員  
回答状況：88.2%

#### 【目標】

調査項目①：今の職場は働きやすいと思いますか。

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した職員の割合

目標 ／年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
割合	80%	前年度の割合を上回る				

調査項目②：職場内で障害者に関する理解が進んでいると思いますか。

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した職員の割合

目標 ／年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
割合	43.3%	前年度の割合を上回る				

#### (4) キャリア形成に関する目標

様々な職務経験を重ねられるよう、本人の希望を踏まえつつ、人事異動を行っていきます。また、実務研修等の計画的な受講により、キャリア形成が図れるようにします。

### 3 取組内容

#### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

##### ①組織面

##### 【障害者雇用推進者の選任】

障害者雇用促進法第78条に基づく「障害者雇用推進者」として、「総務部長」を選任しています。

「障害者雇用推進者」は、障害者雇用の促進及び継続を図るため、職場環境の整備や適正な雇用管理等を行います。

#### 【障害者職業生活相談員の選任】

障害者雇用促進法第79条に基づく「障害者職業生活相談員」として、都道府県労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講した人事・労務管理を担当する部署の係長級職員を選任しています。

「障害者職業生活相談員」は、障害のある職員の職業生活に関する相談や指導を行います。

#### 【障害者活躍推進会議の設置】

障害者雇用推進者を中心として総務部職員課や福祉保健部障害者福祉課をはじめとする関連部署の職員で構成する「障害者活躍推進会議」を設置します。

「障害者活躍推進会議」において、障害者活躍推進計画に基づく障害者の活躍を推進するための取組みの実施状況を点検し、その結果を踏まえた対策の実施等を行います。

#### 【その他の体制整備】

- ・職員課人事係を障害者雇用推進事務局として、障害のある職員の活躍に向けた取組みを推進します。

- ・所属長は、障害者雇用促進法の趣旨に即し、また合理的配慮指針に基づき、障害のある職員へのヒアリングを行いながら、日々の業務がスムーズに進行するよう配慮します。

#### ②人材面

障害者に対する理解を促進するため、区の主催する研修や外部機関が主催するセミナー等の受講を周知します。

#### (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

自己申告、人事異動に係る面談等を活用し、障害のある職員の特性、能力、希望等を十分に把握し、職務の選定に努めます。また、本計画を各職場に周知し、全庁共通の取組みとして、障害者の職務の創出に努めます。

#### (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

##### ①職務環境

障害のある職員の障害特性に配慮し、各職場における業務遂行に必要な人的援助や施設・整備等に合理的配慮を講じます。

本区では、障害のある方が利用しやすい庁舎を目指し、下記のように施設整備

をしております。

- ・多目的トイレの設置
- ・階段やトイレ等における手すりの設置
- ・スロープの設置等

引き続き、障害のある職員にどのような配慮が必要かを把握し、より一層の充実に努めていきます。

また、新規に採用した障害のある職員に対しては、定期的な面談を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

## ②募集・採用

募集・採用にあたっては、引き続き、計画的な障害者採用に努めます。

その際、以下のような特定の条件を付すことを行いません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・「就労支援機構に所属、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。
- ・特定の就労支援機構からのみの受入れを実施する。

また、障害のある職員の障害特性や個性、希望等を把握するための採用前面談を実施します。

## ③働き方

障害のある職員の障害特性や個々の状況に応じた働き方を推進するため、時差出勤や年次有給休暇等の各種制度の利用を促進します。

## ④キャリア形成

- ・障害のある職員の障害特性に配慮した人事評価及びキャリア形成を検討します。
- ・意欲、能力がある障害のある職員には個別の働きかけを行い、昇任選考の受験を勧奨していきます。

## ⑤その他の人事管理

・採用前面談を実施し、障害特性や必要な配慮等を正確に聞き取るとともに、職場で円滑に業務が行えるよう、本人の同意を得た上で配属先に対して配慮事項の情報共有を行います。

- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者）について、円滑な職場復帰のために、職場環境の整備や通院、働き方等への配慮を行います。





中 央 区 長

中 央 区 議 会 議 長

中 央 区 選 挙 管 理 委 員 会

中 央 区 代 表 監 査 委 員

中 央 区 教 育 委 員 会