

第二期中央区職員障害者活躍推進計画

令和8年度～令和12年度



令和8年4月

中 央 区

目次

1 策定に当たって.....	1
(1) 策定の趣旨.....	1
(2) 計画の位置づけ.....	2
(3) 策定主体.....	2
(4) 計画期間.....	2
(5) 計画の点検・公表.....	2
(6) 障害者の雇用状況.....	2
2 前期間における計画の達成状況.....	2
(1) 採用に関する達成状況.....	2
(2) 定着に関する達成状況.....	3
(3) 職場環境や障害者理解に関する達成状況.....	4
(4) キャリア形成に関する達成状況.....	4
(5) 前期間における計画の総括.....	5
3 今期計画の目標.....	5
(1) 採用に関する目標.....	5
(2) 定着に関する目標.....	5
(3) 職場環境や障害者理解に関する目標.....	6
(4) キャリア形成に関する目標.....	7
4 取組内容.....	7
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備.....	7
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	9
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	9
(4) その他.....	11

1 策定に当たって

(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、令和3年4月に「中央区職員障害者活躍推進計画」を策定し、さまざまな取組みを進めてきたところです。

計画策定から5年が経過し、これまでの課題に対する取り組みや社会情勢の変遷を踏まえ、新たに計画期間を令和8年度から令和12年度までとする第二期中央区職員障害者活躍推進計画を策定します。

本計画では、法定雇用率の上昇に伴い、障害者の雇用にさらに促進するだけでなく、より一層障害のある職員が活躍できる環境づくりを目指すとともに、すべての職員が働きやすい職場環境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8年度～令和12年度の5年間とします。

なお、計画期間内にあっても、関連法の改正等により計画改定の必要性が生じる場合等には、状況に応じて計画の見直しを行います。

(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、中央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。

中央区ホームページ掲載場所：トップページ>区政情報>人事・採用情報>

人事・給与・人材育成>中央区職員障害者活躍推進計画

(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いますが、令和7年6月1日現在、障害者の法定雇用率2.8%を下回っているところです。令和8年7月には、法定雇用率が3.0%に引き上げられることが決定されているため、障害者雇用促進法の趣旨に則り、引き続き雇用率の向上に努めていきます。

2 前期間における計画の達成状況

(1) 採用に関する達成状況

各年度	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
障害者雇用人数(※)	47.0名	49.0名	47.0名	51.0名	51.5名
障害者雇用率 (各年度6月1日時点)	2.69%	2.79%	2.66%	2.81%	2.49%
法定雇用率	2.60%			2.80%	
法定雇用率達成状況	達成	達成	達成	達成	未達成

※上表は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およ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）。

【達成状況】

- 法定雇用率については、令和3年度から令和6年度までは達成しています。しかし、令和7年度は、2.49%と未達成の状況です。
- 未達成の要因について、以下の分析における背景として、雇用率の充足に向けた障害者雇用増に対して、本区における職場への支援や受け入れの面など職場環境に関する課題が多くあったことが挙げられます。

(以下、要因分析)

a. 想定以上の退職

令和3年度から令和7年度までの定年退職以外を事由とする障害のある職員の退職者数は11人でした。内訳としては、自己都合が9件（うち2件は休職を経て退職）、死亡退職が2件です。

b. 除外率の引き下げ

雇用率算定に当たっては、特定の職種（医師、保健師、看護師、幼稚園教諭等。以下「旧除外職員」という。）が一定以上の割合を占める機関については、旧除外職員の割合に応じた除外率を設け、雇用義務が軽減されています。

この除外率については、平成14年の法改正の経過措置として実施されているものであり、廃止の方向で段階的に縮小していくとされ、令和7年度における本区の除外率は0%となりました。

その結果、雇用率は除外率の引き下げがなかった場合と比較し、約0.3ポイント減の影響がありました。

c. 想定以上の職員数の増（東京労働局への報告対象となる職員数）

令和3年度は1,942人でしたが、令和7年度は2,066人であり、4年間で125人の増となりました。雇用率の算出方法は、分母が職員総数、分子が障害のある職員数であるため、雇用率達成には職員数が増加するほど、多くの障害者を雇用する必要があります。

(2) 定着に関する達成状況

採用1年後の定着率を100%とすることを目標としていました。

【達成状況】

各年度	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
採用者数	2名	2名	2名	3名	5名
退職者数	1名	0名	0名	0名	1名
定着率	50%	100%	100%	100%	80%
達成状況	未達成	達成	達成	達成	未達成

・令和3年度および令和7年度において、採用後1年以内に各1名の退職者がいました。

・令和4年度から令和6年度における採用1年後の退職者はいませんでした。

(3) 職場環境や障害者理解に関する達成状況

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した。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努めました。

【達成状況】

調査項目①：今の職場は働きやすいと思いますか。

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
肯定的な割合	53.4%	72.2%	61.9%	81.9%	73.1%
中立の割合	13.3%	0.0%	19.0%	9.1%	15.4%
否定的な割合	33.3%	27.8%	19.1%	9.0%	11.5%

・肯定的な割合および否定的な割合ともに改善傾向にあります。

調査項目②：本区の障害者に関する理解は進んでいると思いますか。

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
肯定的な割合	40.0%	44.4%	57.1%	45.5%	51.5%
中立の割合	20.0%	27.8%	19.0%	27.3%	19.4%
否定的な割合	40.0%	27.8%	23.9%	27.2%	29.1%

(4) キャリア形成に関する達成状況

新規採用時の配属については、内定者面談で本人の希望や配慮事項を確認しました。令和7年度からは「プロフィールシート（自己説明書）」を活用し、ミスマッチの抑制に努めました。また、人事異動に当たっては、毎年度所属長による異動面談を行っています。

(5) 前期間における計画の総括

前期間における計画においては、障害のある職員を対象にアンケートを実施し満足度等を把握するほか、就労支援機器の購入や内定者面談による配慮事項等の確認及び同意を得た場合のみ「プロフィールシート（自己説明書）」を活用し配属先の所属長と情報共有を行うなど、雇用促進および職場定着を図りました。

しかしながら、従前の支援のみでは採用した職員の中には病気休暇を取得する職員もいる状況にあるなど職場定着には課題があり、令和7年度における雇用率は法定雇用率を下回る結果となりました。

今後は令和8年7月の雇用率引き上げを見据えて、計画的な採用を着実に進めるとともに、雇用率のみならず職場定着のためにも、各職場の環境整備や理解促進が不可欠であることから、①障害のある職員への支援強化②各職場の環境整備・体制強化③すべての職員の障害に対する理解促進の3本柱をもって、すべての職員が働きやすい職場の構築に努めます。

3 今期計画の目標

(1) 採用に関する目標

法定雇用率となる障害者雇用率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。

【目標】

年度／目標	令和7年度（実績）	令和12年度（目標）
障害者雇用率	2.49%	3.00%

社会情勢や本区の状況を踏まえ、適正な職員数を想定した採用計画の立案および更新が必要です。また、退職者数を減らしていくために、職員課や配属先職場、支援機関等の連携を強化し、退職要因を丁寧に検証し必要な改善を行うとともに、よりよい職場環境の構築に努めていきます。

※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。

※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。

(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を考慮のうえ、必要な合理的配慮を講じ、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生じさせないことを目指します。

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組みを行います。

【目標】

年度／目標	令和7年度	令和8年度から令和12年度
採用1年後定着率	80%	100%

安心して働き続けられる環境を構築することを目的として、今後はよりの確な支援を行うために、勤続年数に関係なく病休取得実績などの勤怠状況や各職場での就労状況等も踏まえて検討の上、定着に向けて取り組んでいきます。

(3) 職場環境や障害者理解に関する目標

引き続き障害のある職員に対し、毎年度アンケート調査を実施し、下記質問項目における目標割合を目指します。

また、回答中の意見等を踏まえ今後の職場環境改善に向け検討します。

令和7年度のアンケート調査実施状況
実施時期：令和7年9月24日～令和7年10月3日
対象：職員課で把握している障害のある職員
回答状況：76.5%

【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7年度	令和8年度から令和11年度	令和12年度
割合	73.1%	前年度の割合を上回る	80.0%

・前期計画の期間においては、年度により割合の振れ幅が大きかったため、安定的に高水準の割合を目指します。

調査項目②：本区の障害者に関する理解は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7年度	令和8年度から令和11年度	令和12年度
割合	51.6%	前年度の割合を上回る	70.0%

・前期計画の期間においては、肯定的な割合が微増を継続している一方で、否定的な割合がまだ高いため、理解促進に向け取り組んでいきます。

(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。

4 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。

令和8年度からは、従前から選任されている職員課人事係長に加えて、研修健康係長および研修健康係福祉職も障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、障害者職業生活相談員として選任することで、相談体制の充実を図ります。

【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を検討します。

【相談体制の整備・拡充】

令和7年度から職員課研修健康係に新たに福祉職を配置するなど、以下の取組を進めていきます。

- ・ 障害のある職員が安心して働くうえで必要な合理的配慮事項の整理
- ・ 配属先職場からの相談対応
- ・ 配属先職場と連携した障害のある職員の退職要因分析
- ・ 専門的知見を有する外部の障害者就労支援事業者の活用検討
- ・ 庁外相談体制である、EAP サービス相談や東京都職員共済組合が実施する「こころの相談事業」の利用促進
- ・ 障害のある職員が安心して働くための相談窓口・相談先一覧の作成、周知
- ・ 障害者を対象とする特別区職員採用選考の補助、内定者からの相談対応等

【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

【障害に対する理解促進】

(目的)

現在は、多様性が重要視される社会であり、本区においても公的機関として率先して適応していく所存です。本計画の目的である「障害のある職員だけでなく、すべての職員が働きやすい職場」を構築するためには、すべての職員がノーマライゼーション、インクルージョン、ダイバーシティ、バリアフリー、ユニバーサルデザイン等の理念を適切に理解し、障害に対する考え方や障害のある職員との接し方・働き方の質を向上させる必要があります。

また、上記目的達成のためには、雇用率だけでなく、適切な合理的配慮やバリアフリー等の対策を講じていくほか、各職場における受け入れ体制や事務分担、指導・相談体制、障害への配慮等について、より細やかな配慮が必要であることから、本計画に沿った各職員・各職場での理解促進が重要です。

・研修について

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

本区の主催する研修については、今後職層拡大やオンライン研修導入により

幅広く合理的配慮等に関する理解促進につなげていくとともに、東京労働局等関係機関が主催する研修にも積極的に参加します。

また、区が実施する昇任試験等さまざまな機会をとらえ、職員の理解促進を図ります。

【障害者の職場定着対応】

- ・今後、障害のある職員の採用時研修として、職場定着支援のためのオンライン個別研修等の導入を検討します。

- ・障害のある職員が安心して働くことができるよう、職員課を中心にさまざまな支援策の充実を図るとともに、本人の意向を尊重しながら一人一人にあった支援策の提案や職場環境の整備等合理的配慮の提供に努めていきます。

(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。

今後、専門的知見を有する障害者就労支援事業者の活用による職務の選定・創出を導入することでより働きやすい職場づくりを推進していくことも検討していきます。さらに、配属部署や業務のミスマッチ抑制策について、他自治体の先行事例（※）等を参考にしながら導入に向けて取り組んでいきます。

※ 他自治体の先行事例

- ・配属前 OJT

正式配属前に障害のある職員に対して、仕事の進め方や適切なコミュニケーション方法などについての研修等を行う。

- ・複数部署体験

正式配属前にいくつかの部署を経験し、業務の適性を把握する。

- ・集約型職場の設置

障害のある職員に適した業務を集約した職場を設置する。

(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・設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、執務環境の改善に努めていくとともに、電話補助セットや画面拡大ソフト等個別のニーズに応じた就労支援機器を購入することで就労環境改善に努めます。

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、本区の採用面接や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について、福祉職同席の上で実施します。

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、より柔軟な勤務制度の整備を検討し、そ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、「プロフィールシート（自己説明書）」を作成し、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ミスマッチ等を抑制します。

- ・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。

(4) その他

区は、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）（平成 25 年 4 月施行）に基づき毎年度の調達方針を定め、障害者就労施設等からの物品やサービスの調達を優先的、積極的に推進しています。

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