

令和 8 年 1 0 月 5 日
総 務 部 職 員 課

「江東区職員の障害者活躍推進計画」に基づく取組の実施状況等について

1 「江東区職員の障害者活躍推進計画」に基づく取組の実施状況

(1) 経緯

本区では、障害者雇用促進法の改正（令和 2 年 4 月 1 日施行）に伴い、令和 2 年度に「江東区職員の障害者活躍推進計画」（以下、「計画」）を策定し、令和 6 年度末に改訂を行った。障害者雇用促進法では、毎年の計画の実施状況の点検・公表が義務付けられていることから、令和 7 年度における目標の達成度や取組の実施状況について点検を行った。

(2) 目標の達成度

①採用に関する目標（※実績値は令和 7 年 6 月 1 日現在の実雇用率）

目 標	目 標 値	実 績 値
障害者雇用率 2. 8 % 以上 (各年 6 月 1 日時点)	法定雇用率 2. 8 %	実雇用率 2. 6 8 %

②定着に関する目標

目 標	実 績
職場環境（就労環境、職務内容、人間関係）を理由とする不本意な離職を生じさせないこと。	不本意な離職は生じていない。

(3) 取組の実施状況

①推進体制の整備

(ア) 組織面

ア 障害者雇用に係る推進体制の強化を図るため、障害者雇用推進担当係長を配置するとともに、区長部局（職員課）及び教育委員会事務局（庶務課）に障害者職業生活相談員を選任している。

イ 勤務にあたっての様々な不安に対して随時相談ができるよう、職員課に保健師（会計年度任用職員）を配置しており、相談体制充実のため保健師の 1 名増員を検討した。（令和 8 年度 5 月から実施）

ウ 計画の検討・推進体制として、各任命権者の人事担当課長及び

各部関係課長等で構成する「江東区障害者活躍推進検討委員会」を設置し、全2回の委員会を開催した。計画の着実な推進に向けた取組状況の確認及び課題の整理等を行った。

- エ 障害のある職員及びその上司を対象に、相談窓口を開設し、相談内容に応じて、対応策の提案や外部機関の紹介等を行う体制を整備した。

(イ) 人材面

- ア ハローワークと連携して実施している「障害者雇用理解促進研修（精神・発達障害）」について、本区の現状や取り組みを講義内容に加えるとともに、より多くの職員の理解を推進するため、eラーニングによる研修を実施した。
- イ 主に管理監督者を対象に、障害特性に応じたマネジメント手法の習得を目的とした特別研修を実施し、庁内における障害理解の促進を図った。

②職務の選定・創出

- ア 新規採用職員について採用前の面談を障害者就労支援事業者同席のもと行い、障害特性や配慮事項等に関して専門的見地からの助言を、配属先との連携に活かし、スムーズな就労移行と職場定着に努めた。
- イ 所属の管理監督者による目標管理や自己申告の面談等を通じて、職務に対する希望や体調等を把握し、障害のある職員の障害特性や能力、適性に応じた職務の選定・マッチングに努めた。
- ウ 障害のある職員の活躍を推進するため、出先施設（清掃事務所、江東図書館）に当該施設で発生する各種庶務事務や軽作業といった定型業務に専門的に従事する障害のある者とその者をサポートする支援員を会計年度任用職員として配置した。
- エ 障害者のより一層の雇用促進及び業務効率化を図るため、旧ブリッジスクール東大島教室跡地の活用し、出先でのオフィスサポートセンター開設を検討した。

《東大島オフィスサポートセンター 令和8年10月1日～》

勤務時間：午前9時から午後4時まで（水・土・日・祝日を除く）

・オフィスサポーター 2名（週4日、1日5時間勤務）

・支援員 2名（週4日、1日6時間勤務）

業務内容

・各部署から依頼のあったデータ入力、資料電子化（スキャン）等のパソコンを使用した事務作業

③環境整備・人事管理

(ア) 執務環境

ア 業務内容や作業マニュアルの見直し、上司・同僚の正しい理解と配慮、必要な就労支援機器の導入の検討、障害のある職員がその能力を発揮できる職場環境の向上に努めた。

イ 障害者雇用に関する資料や合理的配慮の提供等に係る資料を随時更新し、全庁共有フォルダに掲載して情報提供を行っている。

(イ) 募集・採用

ア 特別区統一採用選考による計画的な職員採用を行った。

イ 障害者を対象とした会計年度任用職員の採用選考を行い、オフィスサポートセンターの職務に従事する職員（オフィスサポーター）のほか、清掃サポーター及び図書館サポーターとして採用した。

(ウ) 働き方

ア 障害のある職員の早出遅出勤務の実施等、柔軟な働き方を推進している。

(エ) その他の人事管理

ア 障害のある職員の配属先において、適宜本人の健康状態や体調面での不安・休暇制度等を確認し、必要に応じて職員課と連携して適切な支援や配慮を講じた。

イ 障害のある職員が入庁後に安定して勤務できるよう、職員本人及び所属職場を対象とした、障害者就労支援事業者による定着支援事業を実施した。

④その他の取組

ア 「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」に基づく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の推進を図った。

2 令和8年6月1日現在の障害者任免状況（障害者雇用率）

障害者雇用促進法の規定に基づき、令和8年6月1日現在の本区の障害者任免状況（障害者雇用率）について、先般厚生労働省東京労働局に以下のとおり通報した。

○基礎となる職員数 3, 465人

○障害者数 94.5人（実数82人）

○障害者雇用率 2.73%（法定雇用率2.8%）

○雇用率達成のために採用しなければならない障害者数 2.5人

今年度については、上記のとおり労働局に報告しているが、官公庁の法定雇用率は令和 8 年 7 月 1 日に 3. 0 %に引き上げられたため、そのために必要な障害者数は 8. 5 人となる。

3 障害者雇用に係る今後の取組

上記 2 の障害者雇用率の算定結果を踏まえ、計画に基づき、計画的な障害者採用を行うことで、法定雇用率の達成に取り組む。

4 取組の実施状況及び障害者任免状況（障害者雇用率）の公表

障害者雇用促進法の規定に基づき、上記 1 及び 2 の内容について、区ホームページにて公表する。