

## 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 計画策定機関

江東区（区長部局、江東区教育委員会、江東区選挙管理委員会、江東区監査委員、江東区議会）

※本区では、上記の各機関について障害者任免状況通報に係る地方公共団体の特例認定を受けていることから、同一の機関として一体的に取組を進めている。

### 2 評価年度

令和5年度

### 3 目標の達成度

#### (1) 採用に関する目標

目 標	目 標 値	実 績 値
障害者雇用率2.6%以上 (各年6月1日時点)	法定雇用率 2.6%	実雇用率 2.55%

※実績値は、令和5年6月1日現在の実雇用率。

#### (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。

### 4 取組の実施状況

#### (1) 推進体制の整備

##### ①組織面

イ) 障害者雇用に係る推進体制の強化を図るため、職員課に障害者雇用推進担当係長を配置し、障害者職業生活相談員に選任した。

ロ) 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）を配置した。

ハ) 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。

ニ) 全職員向けに実施している「職員健康相談」を障害のある職員の相談体制の一つに位置付け、周知を図った。

## ②人材面

イ) ハローワークと連携して実施している「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」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。

ロ) 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

イ) 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。

ロ) 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。

ハ) 庁内の各種庶務事務や軽作業を集約して障害のある職員が業務を行う組織（オフィスサポートセンター）について、対応業務の範囲を拡大し、活躍推進に取り組んだ。

## (3) 環境整備・人事管理

### ①執務環境

イ) 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等、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。

ロ) 障害者雇用に関する資料や相談窓口等の一覧をイントラネットに掲載・周知することで、合理的配慮の提供等に係る庁内理解の促進を図った。

### ②募集・採用

イ) 特別区統一採用選考による計画的な職員採用を行った。

ロ) 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）として採用した。また、職員の募集・採用にあたっては、次に掲げるような不適切な取扱い

は行っていない。

- ・特定の障害を排除し、また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する。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

### ③働き方

イ) 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するとともに、各種休暇制度とあわせて庁内周知を図り、積極的な利用促進に努めた。

### ④その他の人事管理

イ) 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等の有無を確認し、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。

ロ) 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

イ) 「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」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。