

江東区職員の障害者活躍推進計画

— 令和 7 年度～令和 1 1 年度 —

江 東 区 長

江東区教育委員会

江東区選挙管理委員会

江東区代表監査委員

江 東 区 議 会 議 長

— 目 次 —

I	計画策定にあたって	1
1	策定の目的	1
2	計画の位置付け	1
3	策定主体	1
4	計画期間	1
5	周知・公表	2
II	本区における障害者雇用の状況	2
1	採用の状況	2
2	職場定着の状況	3
III	計画の目標	3
1	採用に関する目標	3
2	定着に関する目標	4
IV	障害者活躍の推進に向けた取組	4
1	推進体制の整備	4
2	職務の選定・創出	6
3	環境整備・人事管理	7
4	その他の取組	8

I 計画策定にあたって

1 策定の目的

本区では、令和２年度に「江東区職員の障害者活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を策定し、障害者の雇用とその活躍推進に積極的に取り組んできました。しかし、本区における直近の障害者雇用率は法定雇用率を下回っている状況にあり、障害者雇用の一層の推進が全庁的な課題となっています。

こうした状況において、計画期間が令和６年度末をもって終了することに伴い、これまでの取組の成果と課題を踏まえた、新たな計画を策定しました。

本計画の下、法定雇用率の達成を見据えた計画的な採用に取り組むとともに、障害のある職員がその能力を有効に発揮でき、他の職員と共に、いきいきと働くことのできる職場となるよう、着実に取組を進めていきます。

2 計画の位置付け

本計画は、障害者雇用促進法第７条の３第１項に基づき策定する障害者活躍推進計画とします。

※ 障害者雇用促進法における「障害者」とは、障害者雇用促進法第２条第１項に定めるところにより、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

3 策定主体

区全体で障害のある職員の活躍を推進するためには、各任命権者が一体的に取組を進めていくことが重要であることから、本区では各任命権者が連名で計画を策定します。

※ 本区では、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、江東区議会が、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障害者雇用率制度が適用されています。

4 計画期間

令和７年度から令和１１年度までの５年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組の実施状況等の把握・点検を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 周知・公表

計画の策定または改定を行ったときは、イントラネットへの掲載等により職員に周知するとともに、区ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、上記と同様の方法で周知・公表します。

Ⅱ 本区における障害者雇用の状況

1 採用の状況

本区では、特別区統一採用選考による常勤職員の採用のほか、会計年度任用職員での採用も行っています。特に庁内の定型業務を集約し、その処理を担うオフィスサポートセンター（以下、「OSC」という。）では、障害のある会計年度任用職員を多数雇用し、障害者の活躍と庁内業務の効率化の両立を図っています。

この結果、障害のある職員の雇用率は年々上昇していますが、令和6年6月1日現在、本区における障害者雇用率は2.60%であり、法定雇用率（2.80%）の達成には至っていません。

法定雇用率の達成に向け、計画的な採用を継続するとともに、採用後安定した就労に繋げるために、障害特性を考慮した勤務形態や職務内容での採用を実施する必要があります。

【本区障害者雇用率の推移】

年	R2	R3	R4	R5	R6
雇用率 (法定雇用率)	2.08% (2.5%)	2.09% (2.6%)	2.32% (2.6%)	2.55% (2.6%)	2.6% (2.8%)

※ 法定雇用率は、障害者雇用促進法に基づき、障害のある人の雇用を促進するために民間企業や国、地方公共団体等の事業主に義務づけられた、雇用しなければならない障害のある人の割合のことです。

2 職場定着の状況

本区における、障害のある職員の採用後1年間の定着率は88.2%（※）です。離職の理由は疾病等による療養によるものであり、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は生じていません。

不本意な離職が発生していない要因として、研修等を通じて庁内の障害理解が進み、障害特性に応じた配慮が各職場でなされていることが挙げられます。

しかしながら、障害特性は一人一人異なり、障害のある職員と職場との相互理解や配慮の実施は、双方の継続された努力によるところも大きくあります。区はこれらについて、引き続き外部の専門的知見を活用しながら支援することが必要です。

（※）障害者を対象とする特別区統一採用選考における新規採用者の採用後1年間の定着率（令和2年度から令和5年度までの平均）

【障害のある職員の採用後1年間の定着率推移】

年	R2	R3	R4	R5
定着率 (療養等による退職を 含んだ定着率)	100% (100%)	100% (83.3%)	100% (66.7%)	100% (100%)

Ⅲ 計画の目標

1 採用に関する目標（継続）

現在の地方公共団体の法定雇用率は2.8%ですが、令和8年7月より3.0%に引き上げられることが予定されています。

本区では、障害のある職員が自身に適した勤務形態や職務内容を選択できるよう、様々な形態による採用を行い、法定雇用率の達成に取り組めます。

<目標>

法定雇用率の達成（各年6月1日時点）

2 職場定着に関する目標（継続）

障害者雇用の推進には、安定して職場に定着し、不本意な離職を生じさせないことも重要です。また、安定就労は障害のある職員が職場で活躍するための基礎ともいえます。

特に採用1年目の職員は、慣れないことが多く、職場の障害特性等への理解も十分でないことから、心身への負担が大きいことが予測されます。採用1年目を過ぎて定着した職員は、その後も安定勤務が続いている事例が多いことから、障害のある職員と所属職場に対する専門家からの支援等を通じて、継続して定着支援に取り組めます。

<目標>

採用1年後の定着率 100%

（職務に起因しない疾病等による退職を除く）

IV 障害者活躍の推進に向けた取組

1 推進体制の整備

（1）基本的な考え方

- 障害のある職員の活躍推進に向けた取組を持続的かつ継続的に進めていくためには、組織的な推進体制を整備することが重要です。また、計画策定、実施、点検、見直しのPDCAサイクルを確立する必要があります。
- 障害のある職員が安定して働き続けるためには、全ての職員が障害者雇用に関する理解を深め、相互理解のもとに共に働く上で必要な配慮を行うことが重要です。
- 合理的配慮の提供には、職場の上司や同僚職員の理解と協力が不可欠であり、職場をフォローする体制を整備する必要があります。

（2）取組内容

①「江東区障害者活躍推進検討委員会」の実施（継続）

各任命権者の人事担当課長及び各部関係課長で構成する「江東区障害者活躍推進検討委員会」を毎年度2回以上実施し、本計画の実施状況の報告・

点検等を行ってきました。引き続き、検討委員会による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行います。

②「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」の選任等（継続）

障害者の雇用の促進及び継続を図るために必要な措置を講じる責任者として、各任命権者において、人事担当課長等を「障害者雇用推進者」に選任しています。

また、障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導を行う者として、認定講習を受講した「障害者職業生活相談員」を区長部局と教育委員会事務局に選任しています。

さらに、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、職員課に保健師を配置するとともに、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ました。

今後も障害者雇用に関する知識を有する職員を選任・配置し、障害のある職員の支援体制を推進します。

③合理的配慮の提供等に係る相談窓口の設置（拡充）

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）や障害者手帳の取得を検討している者に対して、配慮事項の整理や勤務制度の案内等を行い、引き続き安心して勤務するための直接的な支援を行う相談窓口を職員課に設置します。

相談窓口では、職場で障害のある職員とともに働く上司や同僚からの職場での配慮に関する相談についても対応します。相談内容によっては、障害者就労支援事業者のサポートも活用し、職場での配慮実施を支援します。

④障害雇用理解促進に関する研修の実施（継続）

ハローワークが実施する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に本区の障害者雇用の現状を盛り込んだ e-ラーニング教材による全職員対象研修の他、管理監督者を対象とした障害特性に応じたマネジメント手法の習得のための特別研修を開催し、令和5年度までに延892名の職員が受講しました。

引き続き、本区の現状を反映した研修実施により、障害者雇用の理解促進を図ります。

2 職務の選定・創出

(1) 基本的な考え方

- 障害のある職員が自らの適性に応じ、その能力を最大限に発揮するためには、それぞれの障害特性や能力等を十分確認し、適切な職務の選定・創出と業務とのマッチングを図っていくことが重要です。

(2) 取組内容

①採用前面談の実施（拡充）

特別区統一採用選考における新規採用職員を対象に、採用前の面談を実施し、障害特性や能力を考慮した業務や職場マッチングを図ってきました。

今後は、障害者就労支援事業者が面談に同席し、専門的知見からの評価を踏まえた業務・職場マッチングを図ります。

②管理監督者との定期的な面談の実施（拡充）

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、職務遂行の状況や体調等を把握し、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・マッチングに努めます。

面談にあたっては、必要に応じて、所属の管理監督者からの相談に対して前述の相談窓口を活用した支援を行います。

③職務の選定・創出に係る情報の共有（拡充）

適切な職務の選定・創出を行うため、障害特性に応じた従業務例を必要に応じて提供します。また、人事異動があった際も得意な業務や配慮事項等の情報が引き継げるよう、厚生労働省が提供している「就労パスポート」の活用を推進します。

④出先施設への会計年度任用職員の配置（新規）

障害のある者とその者の業務をサポートする支援員を出先施設に配置し、設置施設で発生する定型業務に従事します。採用にあたっては、それぞれの障害特性に応じた勤務ができるよう、午前・午後の交代制による短時間勤務等、複数の勤務形態で募集します。

⑤OSCの庁外設置（新規）

令和3年12月に庁舎に開設したOSCが一定の成果をあげていることから、施設跡地の活用等により、主に庁外で発生している定型業務を受注するOSCの新たな開設を進めます。

3 環境整備・人事管理

(1) 基本的な考え方

- 障害のある職員が安心して働き続けるためには、障害特性を踏まえた合理的配慮の提供が必要であり、施設や就労支援機器等の整備を行うとともに、多様で柔軟な働き方の推進や障害特性に配慮したキャリア形成に取り組むことが重要です。
- 職員の採用等を行うにあたっては、厚生労働省が示す「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を踏まえて対応します。

(2) 取組内容

①施設及び就労支援機器等の整備（継続）

各職場の実情を踏まえ、障害特性に配慮した施設設備の整備を進めるとともに、必要に応じて電話機用ヘッドセットや筆談具等、就労支援機器の導入に取り組みます。

②合理的配慮の提供等に係る理解の促進（継続）

厚生労働省が提供している障害者雇用に関するマニュアル合理的配慮の指針や好事例等や庁内の相談体制をイントラネットへ掲載し、合理的配慮の提供に関する全庁的な理解促進を図っています。

今後も合理的配慮の理解につながる資料について、継続して職員への共有を図ります。

③常勤職員及び会計年度任用職員の計画的採用（継続）

特別区統一採用選考による常勤職員の計画的採用を行うとともに、障害者を対象とする会計年度任用職員の採用を実施します。

なお、職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 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。

また、職員採用説明会や職員採用パンフレット等において、本区の障害者雇用の取組を積極的に周知します。

④多様で柔軟な働き方の推進（継続）

障害のある職員の早出遅出勤務制度やテレワークの利用等、障害特性に合った働き方が可能な環境整備を行います。

⑤障害特性に配慮したキャリア形成に係る取組（継続）

障害のある職員が研修を受講する際には、点字や拡大文字による受講、手話通訳者の確保等、必要な配慮を提供します。

⑥定着支援に係る取組（拡充）

障害のある職員の配属先では、適宜本人の健康状態や配慮が適切であることを確認し、必要に応じて職員課が連携して対応します。

なお、特別区統一採用選考における採用1年目の職員は、本人も職場も配慮事項をはじめとする確認事項が多いことから、必要に応じて障害者就労支援事業者へ委託し、本人との定期面談や所属職場への相談対応等を通じた定着支援を実施します。

4 その他の取組

（１）基本的な考え方

- 「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」（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、民間企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

（２）取組内容

①障害者就労施設等からの物品の調達の推進（継続）

優先調達推進法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を推進します。

江東区職員の障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

江東区総務部職員課

(電話) 03-3647-5481

(FAX) 03-3647-9480

(MAIL) 0521010@city.koto.lg.jp