

(案)

江東区職員の障害者活躍推進計画

— 令和2年度～令和6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	2
5	周知・公表	2
II	本区における障害者雇用の状況	2
1	障害のある職員の採用	2
2	障害者雇用の現状	2
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	5
3	環境整備・人事管理	6
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、これまで「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。）の趣旨を踏まえ、障害者の雇用とその活躍の場の拡大に積極的に取り組んできました。一方で、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。

また、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害のある職員を雇用する責務が明示されるとともに、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。）を作成することとされました。

こうした状況及び既存計画である「江東区障害者計画・障害福祉計画」等を踏まえ、本区においても、障害者雇用に係る取組の方向性を示し、障害のある職員の活躍を一層推進していくため、「江東区職員の障害者活躍推進計画」（以下「本計画」という。）を策定するものです。

本区では、本計画の下、障害のある職員がその能力を有効に発揮でき、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2年度から令和6年度までの5年間の計画期間とします。

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 障害のある職員の採用

本区では、特別区統一採用選考による常勤職員としての採用のほか、会計年度任用職員としての採用があります。

なお、特別区統一採用選考では、平成30年度より受験資格における障害種別を拡大（身体障害者に加え、精神障害者及び知的障害者にも対象拡大）するなど、採用における門戸拡大を図ることで障害者雇用を推進しています。

2 障害者雇用の現状

（1）障害者雇用率の現状

令和2年6月1日現在、本区における障害者雇用率は2.08%であり、法定雇用率（2.5%）の達成には至っていません（法定雇用率を達成するために不足している障害者の数は11.5名）。

年	H28	H29	H30	R1	R2
雇用率	2.47%	2.45%	2.3%	2.14%	2.08%
(法定雇用率)	(2.3%)	(2.3%)	(2.5%)	(2.5%)	(2.5%)

※ 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。

※ 本区では、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、法定雇用率は各機関で合算して算定しています。

※ 昭和56年の区長会申し合わせにより、特別区の目標雇用率は3%に設定されています。

(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90.9% (※1) であり、民間企業の定着率70.4% (※2) を上回っています。

(※1) 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 (平成22年から平成31年までの10年間平均)

(※2) 民間の障害者求人における就職後1年間の定着率

(「障害者の就業状況等に関する調査研究 (2017年4月)」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

Ⅲ 計画の目標

1 採用に関する目標

障害者雇用促進法の改正により、平成30年度より障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わるとともに、令和3年3月1日より地方公共団体の法定雇用率は2.6% (現行2.5%) に引き上げられることが予定されています。

本区では率先して障害者雇用を推進するため、計画的に障害のある職員の採用を行い、法定雇用率の達成とその後のさらなる雇用率の向上に取り組みます。

以上のことを踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

<目標>

障害者雇用率2.6%以上 (各年6月1日時点)

※ 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、法定雇用率の算定は各機関で合算します。

<評価方法>

毎年の任免状況通報により把握するとともに、進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

障害のある職員の活躍を推進するためには、それぞれの障害特性に応じた配慮や業務との適切なマッチング等を通じて、長期的かつ安定的な就労につなげていくことが重要です。

本区では、障害のある職員の職場定着に向けて、庁内の障害理解の促進を図るとともに、個々の障害特性に応じたハード面・ソフト面での職務環境の整備に取り組めます。

以上のことを踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

<目標>

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。

<評価方法>

毎年の任免状況通報の時期に職員の定着状況を把握するとともに、進捗管理を行います。

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、全ての職員が障害理解を深め、共に働く上で必要な配慮を行うことが重要です。

(2) 取組内容

①「江東区障害者活躍推進検討委員会」の設置

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」を設置し、毎年度、本計画の実施状況の報告・点検等を行います。また、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」の選任

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」に選任します。

③「障害者職業生活相談員」の選任等

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、「障害者職業生活相談員」を選任します。相談員は障害のある職員の職業生活全般の相談を行い、相談内容によっては、所属先の管理監督職や職員課、産業医と適切に連携することで解決を図ります。相談員は、障害理解を深め、障害のある職員を適時適切に支援するため、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」等の研修を受講することとします。

また、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、周知します。

④障害理解の促進に向けた研修等の実施

管理監督職を対象に、障害特性や障害ごとの配慮事項等の理解を深めるための研修や講習を実施し、段階的に全職員に対象を拡大していきます。また、eラーニングを活用した障害理解に係る研修の実施を検討します。

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、希望等を十分確認し、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

新規採用職員について採用前の面談を実施することで、本人の障害特性や能力、希望等を確認し、適した業務や配属職場等を確認します。あわせて、本区での就労について採用前に具体的なイメージを持つことができるよう、職場見学や業務説明等の機会を設けます。

②管理監督者との定期的な面談の実施

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・マッチングに努めます。

③職務の選定・創出に係る関係機関との連携

適切な職務の選定・創出を行うため、高い専門性やノウハウを有する障害者就労・生活支援センターや就労支援機関との連携体制を構築します。

④集約型組織の設置の検討

障害のある職員の活躍の場の一層の拡大に向けて、庁内の各種庶務事務や軽作業を集約して行う組織の設置を検討します。

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、障害特性に配慮し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

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、障害のある職員ごとに必要な就労支援機器を導入します。

②合理的配慮の提供等に係る理解の促進

障害者雇用に関するマニュアルや相談窓口等の一覧、対応事例集等をインターネットへ掲載し、全庁的な障害理解の促進を図ります。また、各職場での合理的配慮に係る取組を推進するため、庁内における合理的配慮の提供に関する事例集の作成と活用を検討します。

③常勤職員及び会計年度任用職員の計画的採用

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選考の実施を検討します。なお、職員の募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行いません。

- ・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

障害のある職員の早出遅出勤務制度の利用を促進するとともに、テレワーク等を活用した多様で柔軟な働き方が可能な環境整備に向けた検討を行います。

⑤障害特性に配慮したキャリア形成に係る取組

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。

また、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必要な職場環境の整備や働き方、キャリア形成等に配慮します。

⑥その他人事管理に係る取組

障害のある職員の配属先では、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対応します。

また、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図るとともに合理的配慮の提供を行います。

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

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2年度～令和6年度)

江東区総務部職員課

(電話) 03-3647-5591

(FAX) 03-3647-9480

(MAIL) 052111@city.koto.lg.jp