

## 「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2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 2.08%

※実績値は、令和2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。	評価時点において、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、各任命権者の人事担当課長等を障害者雇用推進者に選任した。

ロ) 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、職員課支援係長、庶務課学校職員係長を障害者職業生活相談員に選任した。

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6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) 障害者職業生活相談員に選任された職員をハローワーク主催の障害者雇用セミナーに派遣し、相談対応に係る知識・技能等の習得を図った。

ロ) 管理監督者を対象に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」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行い、配慮事項等を十分に確認することで、配属先や就労支援機関との連携に活かし、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。

## (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。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。

## (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。