

令和5年10月6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4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4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2.6%以上 (各年6月1日時点)	法定雇用率 2.6%	実雇用率 2.32%

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。

イ 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、新たに職員課人事係長を障害者職業生活相談員に選任した。

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。

- エ 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。
- オ 常時相談に対応できる職域保健師（会計年度任用職員）を職員課に配置した。
- カ 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の配置を検討した（令和5年度より配置）。

（イ）人材面

- ア 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。
- 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、受講対象を全職員に拡大し、庁内における障害理解の促進を図るとともに、e-ラーニング活用による研修実施の検討を行った（令和5年度より実施）。
- ウ 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。また、面談の場へ障害者就労支援事業者を同席させ、より詳細なヒアリングと状況把握を行う採用支援事業の実施を検討した（令和5年度より実施）。
- 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 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、受注業務の範囲を拡大し、一層の活躍推進に取り組んだ。

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等、障害のある職員がその能力を發揮できる職場環境の向上に努めた。
- イ オフィスサポートセンターの規模拡大に伴い、より広いスペースへの執務室移転を行うことで、職場環境の改善を図った。
- ウ 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。

(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）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。

(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。

(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。
- イ 障害のある職員が安定的・継続的に勤務できるよう、職員本人及び配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の実施を検討した（令和5年度より実施）。

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5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5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 2, 880. 5人
- 障害者数 73. 5人（実数64人）
- 障害者雇用率 2. 55%（法定雇用率2. 6%）
- 雇用率達成のために採用しなければならない障害者数 0. 5人

3 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。