

# 台東区職員障害者活躍推進計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月 台東区

# 目次

第Ⅰ章 基本的な考え方	
1. 策定趣旨	・・・・・・・・・・ 1
2. 計画期間	・・・・・・・・・・ 1
3. 計画の位置付け	・・・・・・・・・・ 1
4. 計画の実施状況の公表	・・・・・・・・・・ 1
第Ⅱ章 障害者活躍推進にかかる現状と目標	
1. 障害者の雇用状況	・・・・・・・・・・ 2
2. 障害者の活躍を推進するための目標	・・・・・・・・・・ 4
第Ⅲ章 目標を達成するための取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	・・・・・・・・・・ 5
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	・・・・・・・・・・ 5
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	・・・・・・・・・・ 6

## 第I章 基本的な考え方

### 1. 策定趣旨

本区は、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。）等に基づき、特別区人事委員会が実施する「障害者を対象とする職員採用選考」を通じた障害者の採用のほか、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。

令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、地方公共団体は率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、「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（障害者活躍推進計画）」を作成することが義務付けられました。

これを受け、本区では令和3年4月に「台東区職員障害者活躍推進計画」を策定いたしました。計画の策定にあたっては、本区では区長部局、区議会事務局、監査事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局すべての人事管理運営を区長部局で行っていることから、状況把握・課題分析を区長部局が一体的に行い、目標を共通で設定し、その達成に向け、一丸となって取り組む内容となっています。

今後も、障害のある職員が障害特性や個性に応じて最大限に能力を発揮し、安心して安定的に働くことができるよう、障害者の雇用及び活躍推進に対する取組みを推進してまいります。

### 2. 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

### 3. 計画の位置付け

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に定める「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」とします。

### 4. 計画の実施状況の公表

計画の取組みを推進するために、年1回、取組みの実施状況を公表します。また、計画に変更等があった場合についても、これを公表します。

## 第Ⅱ章 障害者活躍推進にかかる現状と目標

### 1. 障害者の雇用状況

本区における障害者雇用率は、令和2年6月1日時点で2.13%となっています。官公庁における法定雇用率は、令和3年3月1日より、2.5%から2.6%に引き上げられ、これを下回っています。

また、特別区では、昭和56年の区長会において、特別区の障害者雇用率の目標値を3%と決定しています。本区が法定雇用率を早期に充足し、その先に特別区の目標値である3%を上回ることを見据え、障害者の継続的な採用と定着管理を行っていく必要があります。本項では、本区の障害者雇用の現状について記載します。

#### (1) 障害者採用数

採用年度		平成30年度	令和元年度	令和2年度
採用者数	常勤・再任用職員	1人	2人	3人
	非常勤職員	-	-	2人
合計		1人	2人	5人

※ 常勤職員は、特別区人事委員会が実施する「障害者を対象とする採用選考」によって採用した職員数を指します。

#### (2) 障害者の雇用人数及び障害者雇用率（令和2年6月1日時点）

区分	実雇用人数	換算人数	実雇用率	法定雇用率
常勤・再任用職員	37人	47人	2.13%	2.50%
非常勤職員	2人	1人		
合計	39人	48人		

※ 実雇用率は、換算人数に基づき算出しています。  
(障害者雇用率の算定方法については3ページ参照)

#### (3) 職場への定着率

年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
採用1年後 定着率（常勤）	平成29年度 採用実績なし	100%	100%

<障害者の任免に関する状況の通報義務について>

障害者の任免に関する状況については、障害者雇用促進法第40条及び同施行令第8条に基づき、毎年6月1日現在の状況を厚生労働大臣に通報することが義務付けられています。

<障害者雇用率の算定方法について>

障害者雇用率については、厚生労働省から示された基準等に基づき算定しています。

- 算定の対象となる職員数のみを計上しています。
- 重度の身体・知的障害者については2倍の人数、短時間勤務職員については0.5倍の人数を換算人数として計上しています。
- 教育委員会、区議会事務局、選挙管理委員会及び監査事務局については、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、実雇用率は各機関の合算となります。また、実雇用率の算定方法は、厚生労働省職業安定局から示される手引き等に基づきます。

## 2. 障害者の活躍を推進するための目標

前項で記載した本区の現状をもとに、以下のとおり、障害者の活躍を推進するための目標を設定します。

### (1) 採用に関する目標

障害者任免状況通報の基準日である各年6月1日時点において、障害者の実雇用率を法定雇用率以上とします。

- ※ 教育委員会、区議会事務局、選挙管理委員会及び監査事務局については、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、実雇用率は各機関の合算となります。また、実雇用率の算定方法は、厚生労働省職業安定局から示される手引き等に基づきます。
- ※ 法定雇用率…令和2年6月1日時点 2.5%  
令和3年3月1日以降 2.6%

(参考) 令和2年6月1日時点の台東区の実雇用率：2.13%

#### 【評価方法】

毎年6月1日時点の任免状況を把握します。

### (2) 定着に関する目標

不本意な離職者を生じさせないことを目標とし、採用1年後の常勤職員の定着率100%を維持します。

#### 【評価方法】

採用1年後の常勤職員の定着率を把握します。

(参考) 民間企業における障害者求人による就職1年後の定着率：70.4%  
(独立行政法人高齢・障害・休職者雇用支援機構障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究(2017年4月)』より)

### (3) 満足度に関する目標

計画初年度(令和3年度)に勤務環境等への満足度の実態に関する調査を行い、以降、前年度の満足度を上回ることを目標とします。

#### 【評価方法】

障害のある職員に対してアンケート調査を行い、状況を把握します。

## 第Ⅲ章 目標を達成するための取組み

### 1. 障害者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面の体制整備

- ① 障害者雇用推進者を執行体制の責任者として、障害者雇用の推進を行います。障害者雇用推進者を中心に、本計画の取組みに関わる所属や関係機関（労働局やその他支援機関等）との連携を図り、勤務環境の整備等を適時進めます。

※ 人事課長を障害者雇用推進者として選任しています。

- ② 人事課の担当職員を障害者職業生活相談員に指定し、キャリア形成や環境改善等、障害者の職業生活全般についての相談窓口として、障害者を支援します。

#### (2) 人材面の体制整備

- ① 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）を中心に、東京労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、障害のある職員の職業生活や家庭生活における相談対応力を向上します。

- ② 職員に対する障害への理解を促進するための研修を継続実施します。

### 2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

#### (1) 配置の考慮

障害のある職員の障害の特性を理解し、必要な配慮や本人の能力、希望等を考慮した職場配置を行います。

#### (2) 職務の選定・創出

障害の特性や程度に応じ、通常の事務処理からデータ入力、封入封緘作業等、個人の能力を最大限に生かすことができるよう、各所属に対する調査等を通じ、職務の選定及び創出に努めます。職務の創出にあたっては、業務量を考慮しつつ、所属職場に関わらず幅広く活躍できる機会を提供します。

### 3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境整備

- ① 障害のある職員が勤務しやすい職場環境を整備し、活躍を推進するため、障害のある職員に対してアンケートを実施し、本人の要望等を踏まえて施設整備や就労支援機器の導入を検討します。
- ② 本人の要望等を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討します。  
※ 実施に当たっては、本人からの要望等を踏まえつつ、他の職員にとっても業務効率や勤務環境の改善に繋がるよう、適切に対応します。

#### (2) 職員の募集・採用

- ① 障害者を対象として、常勤職員に限らず、窓口業務、データ入力、封入封緘等の幅広い事務補助業務を担う会計年度任用職員を新たに採用します。
- ② 採用に際して、障害に配慮した採用選考を実施します。
- ③ 募集・採用に当たっては、以下の点に留意します。
  - ア. 特定の障害を排除しない。特定の障害に限定しない。
  - イ. 自力で通勤できることを条件としない。
  - ウ. 介助者なしで業務遂行が可能であることを条件としない。
  - エ. 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中に支援が受けられること」を条件としない。
  - オ. 特定の就労支援機関からのみの受入れを行わない。

#### (3) 働き方・キャリア形成

- ① 障害特性から、個々の状況に応じた働き方を促進するため、時差出勤等の柔軟な勤務時間制度、時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇制度の利用を推進します。

- ② 人事異動に際しては、本人の希望を踏まえつつ、個別の障害特性や状況等に配慮を行うとともに、様々な職務経験を積ませることでキャリア形成を支援します。

#### (4) その他の人事管理

- ① 本人の要望を踏まえ、障害特性を考慮した通勤方法の配慮等に努めます。
- ② 必要に応じて、所属長や人事課、障害者職業生活相談員等による面談を行い、職業生活への不安の解消やキャリア形成等に関する支援を行います。
- ③ 在職中に疾病・事故等により障害者となった職員について、円滑な職場復帰を支援するため、障害特性に応じた職務選定や職場環境の整備、通院への配慮等を行います。

#### 特定事業主

台東区長  
台東区議会議長  
台東区代表監査委員  
台東区教育委員会  
台東区選挙管理委員会