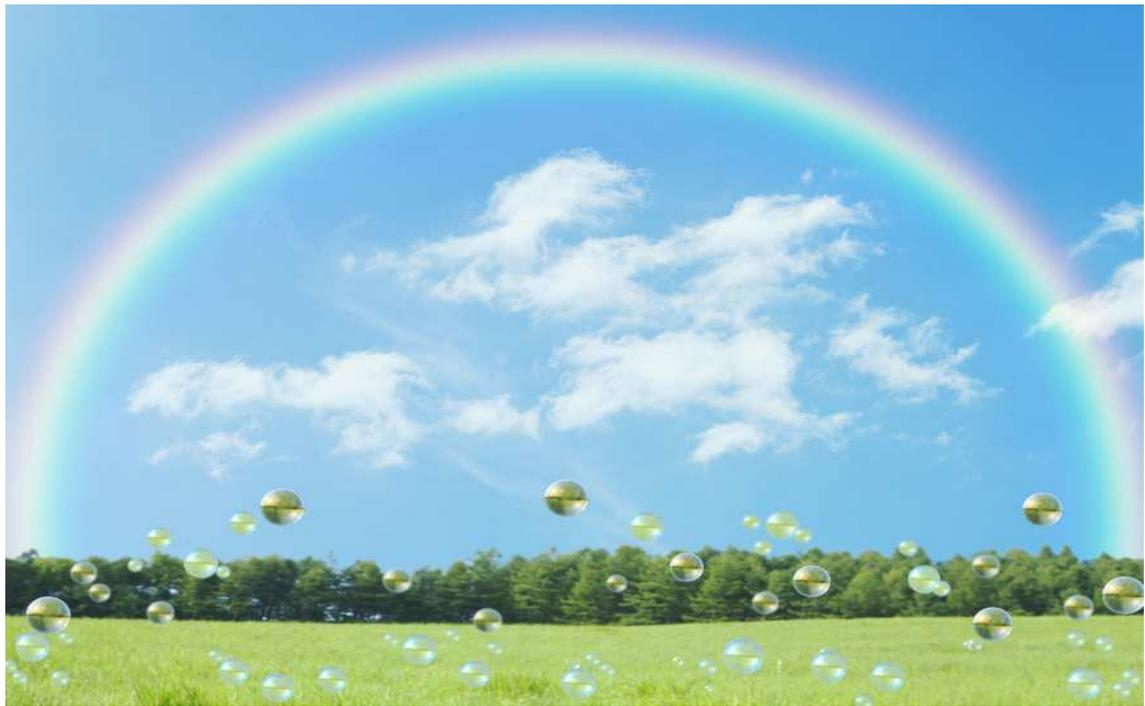


北 区

# 障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)



東京都北区



# ～ 目 次 ～

|            |                            |          |
|------------|----------------------------|----------|
| <b>I</b>   | <b>はじめに</b> .....          | <b>1</b> |
| 1          | 計画作成趣旨 .....               | 1        |
| 2          | 計画の位置づけ .....              | 2        |
| 3          | 作成主体 .....                 | 2        |
| 4          | 計画期間 .....                 | 2        |
| 5          | 公表・周知 .....                | 2        |
| <b>II</b>  | <b>障害者雇用の現状と課題</b> .....   | <b>3</b> |
| 1          | 現状 .....                   | 3        |
| (1)        | 障害がある職員の採用 .....           | 3        |
| (2)        | 障害者雇用率 .....               | 3        |
| (3)        | 障害がある職員に対するアンケート調査結果 ..... | 3        |
| (4)        | 定着率 .....                  | 6        |
| 2          | 課題 .....                   | 6        |
| <b>III</b> | <b>3つの目標と3つの取組み</b> .....  | <b>7</b> |
| 1          | 障害者雇用の目標 .....             | 7        |
| (1)        | 採用に関する目標 .....             | 7        |
| (2)        | 定着に関する目標 .....             | 8        |
| (3)        | 満足度に関する目標 .....            | 8        |
| 2          | 障害がある職員の活躍に向けた取組み .....    | 8        |
| (1)        | 障害者の活躍を推進する体制整備 .....      | 8        |
| (2)        | 職務の選定・創出 .....             | 9        |
| (3)        | 環境整備・人事管理 .....            | 10       |
| (4)        | その他 .....                  | 11       |

# 1 はじめに

## 1▶ 計画作成趣旨

障害がある人がその障害特性や個性に応じ、能力を最大限に発揮して活躍できる社会を実現することは重要な課題であり、一人ひとりがそれぞれの持つ特有の経験やスキル、考え方等その多様性を受け入れ、お互いに認め合いながら、組織の一体化を目指していく取組みを推進する観点や、民間に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては障害者雇用の取組みを推進していくことが求められます。

北区では、障害がある職員を継続的かつ積極的に採用するとともに、研修を実施することにより障害に対する職場の理解促進に努める等、障害がある職員が働きやすい職場環境の整備に努めてきました。

こうした状況の中で、令和元年6月の「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。）の一部を改正する法律」の公布による、改正後の障害者雇用促進法において、国及び地方公共団体が率先して障害がある職員を雇用する責務が明示されるとともに、各任命権者は、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。）を作成し、公表することが義務付けられました。

そこで、障害者雇用にかかる目標や取組みの方向性を示し、障害がある職員一人ひとりのさらなる活躍を推進するため、今般、各任命権者が連名で「北区障害者活躍推進計画」（以下、「本計画」という。）を作成しました。

本計画のもと、北区で働く障害がある職員がその障害特性や個性に応じ、能力を最大限に発揮して活躍できるよう、様々な取組みを進めていきます。

令和3年2月12日

東京都北区長  
東京都北区教育委員会  
東京都北区代表監査委員  
東京都北区選挙管理委員会  
東京都北区議会議長

## 2 計画の位置づけ

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき作成する計画とします。

## 3 作成主体

障害がある職員が、異動によって様々な職場を経験し、環境が変化していく中において、各任命権者がそれぞれ目標を設定するのでは、その能力を有効に発揮し、活躍するに当たって効果的ではないため、各任命権者が一体となって障害がある職員の活躍に向けた目標を設定していくことが重要です。そのため、本計画は、各任命権者が連名で作成することとしました。

## 4 計画期間

令和2年度から令和6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、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 5 公表・周知

計画の作成又は変更を行ったときは、北区ホームページで公表するとともに、庁内掲示板への掲載等により職員に周知します。

## II 障害者雇用の現状と課題

### 1 現状

#### (1) 障害がある職員の採用

特別区では、特別区人事委員会が事務Ⅲ類の区分で障害者を対象とする採用選考を実施しています。

特別区では、昭和56年度から身体障害者を対象とした常勤職員の採用選考を実施し、平成30年度からは知的障害者と精神障害者にも対象を拡大して障害者雇用の門戸を広げてきました。さらに令和元年度からは、特別区人事委員会より委任を受けた任命権者において技能系職種の障害者を対象とする採用選考を実施することができるようになりました。

#### (2) 障害者雇用率

令和2年6月1日現在の北区における在職中の対象障害者<sup>※1</sup>から算出した障害者雇用率は、2.63%であり、法定雇用率(2.5%)を達成しています。

なお、障害者雇用率は、原則として任命権者ごとに達成する必要がありますが、一定の要件のもとで、任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用(以下「特例認定」という。)が認められています。

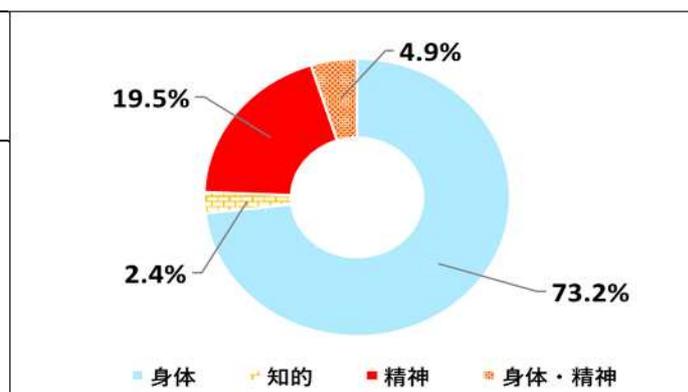
北区においては、任命権者である北区長が一元的に障害者の雇用に取り組んでおり、対象障害者<sup>※1</sup>である職員の採用の促進が確実に達成されると認められるため、区長部局と北区教育委員会で特例認定を受け、障害者雇用率を合算して算定しています。

#### (3) 障害がある職員に対するアンケート調査結果

障害がある職員に対し、北区で働くことに関して満足度等のアンケート調査を実施しました。

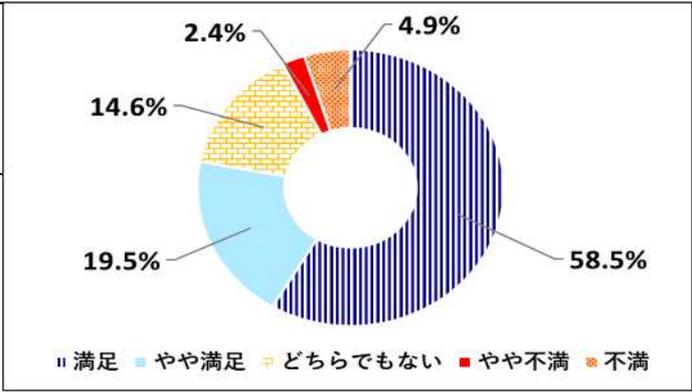
(職員アンケート実施期間：令和2年6月3日から6月30日まで 有効回答率：73.2%)

あなたに当てはまる障害種別を選択してください。

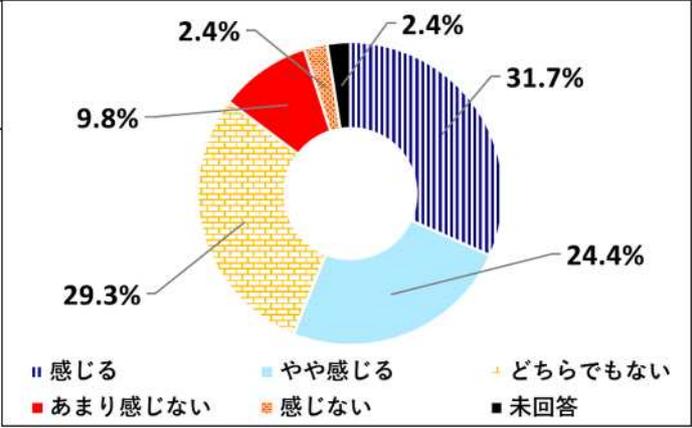


※1 対象障害者…障害がある職員から同意を得て、障害者手帳(身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳)、診断書、判定書等の提出を受け、把握・確認した者

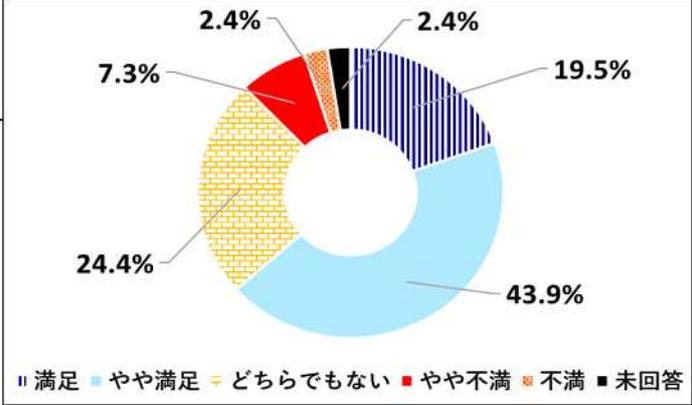
現在、北区に就職し、働いていることについて満足していますか。



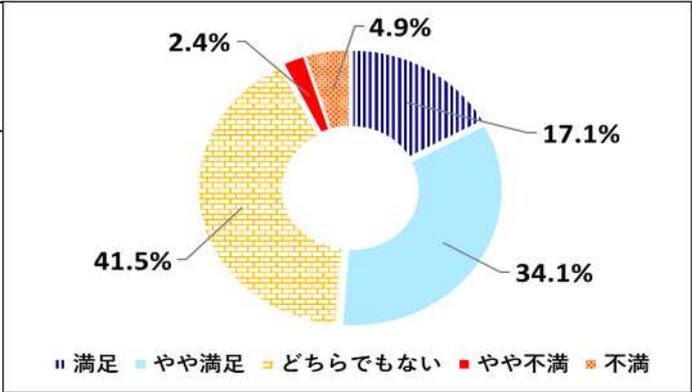
現在の仕事にやりがいを感じていますか。



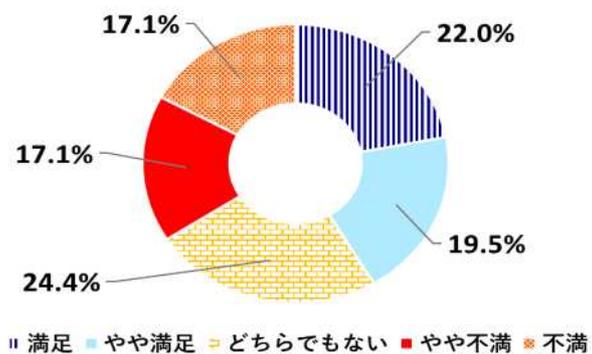
現在の仕事内容に満足していますか。



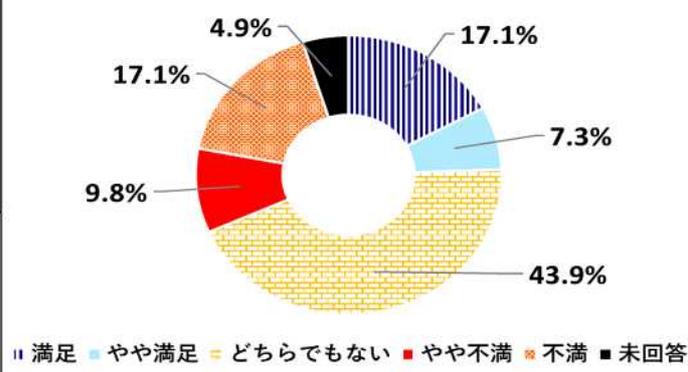
現在の業務量に満足していますか。



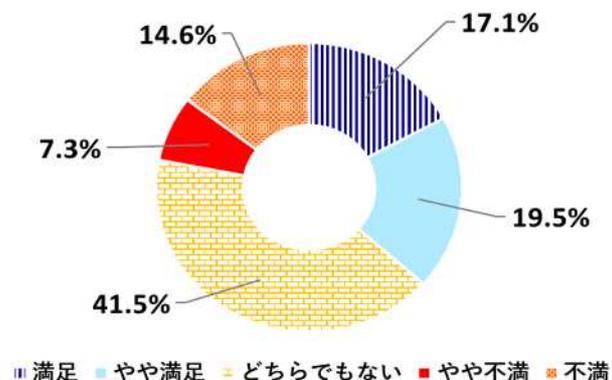
物理的な作業環境（導線の確保等）について満足していますか。



相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知等）について満足していますか。



勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担・業務指示等）について満足していますか。



その他に要望等がありましたらご記載ください。

**【主な要望等】**

- 各職場全体で、障害がある職員が、だれにでも頼れる環境づくり、障害への理解とその人にあったサポートや配慮をしてほしい。
- いつでも在宅勤務ができる環境の整備
- 障害特性に合った業務分担・業務指示の合理的配慮
- 皆優しく接してくれるし、丁寧にも教えてくれる。とてもありがたい環境だと思っている。

要望等回答数：11件

#### (4) 定着率

障害者区分で採用された職員の採用後1年間の定着率は、過去5年間で100%を維持しています。

| 年度   | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 採用数  | 0      | 0      | 1      | 3      | 3     |
| 退職者数 | -      | -      | 0      | 0      | 0     |
| 定着率  | -      | -      | 100%   | 100%   | 100%  |

(注) 平成27・28年度の退職者数及び定着率は、採用がなかったため-で表示しています。

#### 【参考】

民間の障害者求人における就職後1年時点の定着率は、70.4%となっています。  
〔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

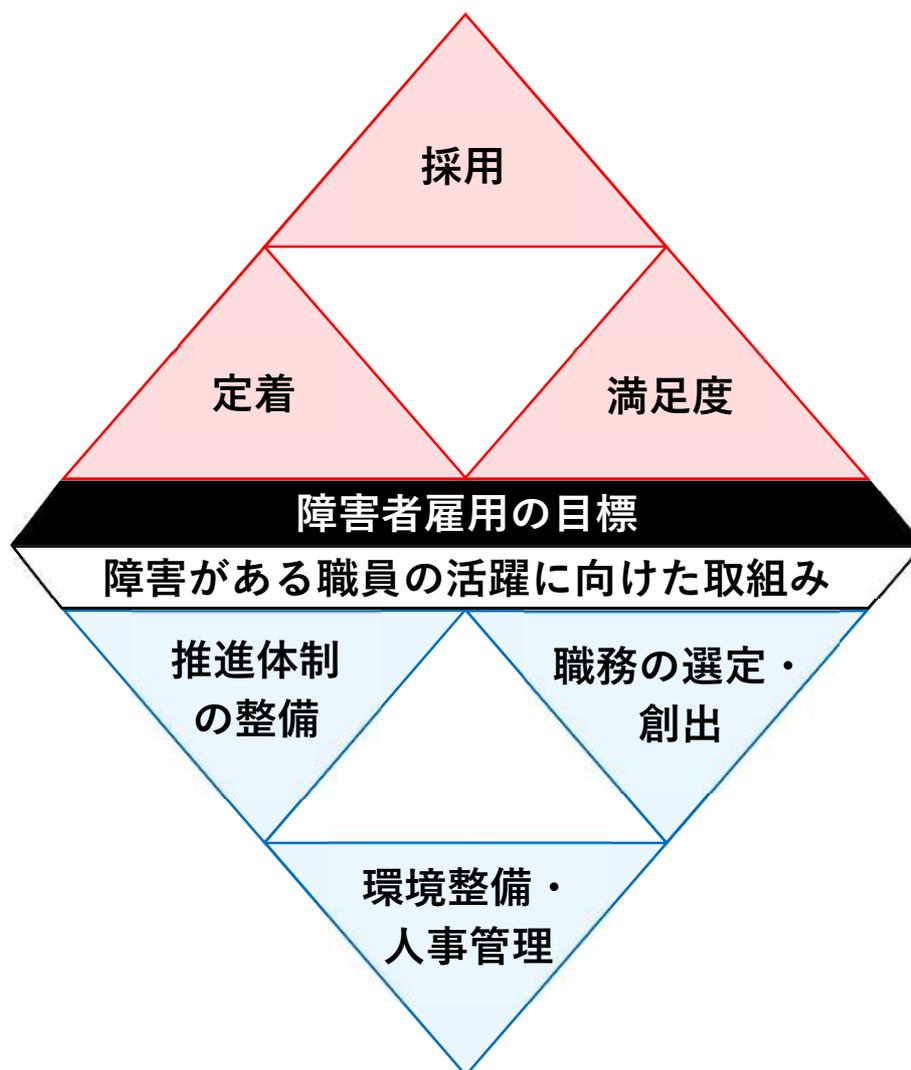
## 2 課題

北区における障害者雇用率は順調に推移しており、採用後1年間の定着率は、100%を達成している一方で、作業環境等のハード面・相談体制等のソフト面においては、早期に改善していく必要性が浮き彫りとなりました。

こうした結果を踏まえ、障害がある職員が生き生きと働き、その能力を最大限に発揮し、さらなる活躍を推進していくため、一層の体制整備や取組みを進めていく必要があります。

また、体制整備や取組みの実施に当たっては、相談体制のさらなる拡充を図るとともに、障害がある職員の意見を継続的に汲取り、計画のブラッシュアップを図る検討体制を整備することで、取組みの質を高めていく必要があります。

### III 3つの目標と3つの取組み



#### 1 障害者雇用の目標

##### (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年度から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、法定雇用率の引き上げが実施され、国・地方公共団体の法定雇用率は、令和3年3月1日より2.6%（現行2.5%）となります。

特別区においては、昭和56年11月の区長会で、障害者雇用率の目標を3%とすることを決定しています。

北区では、この目標雇用率を達成するため、継続的・計画的に障害がある職員を採用していきます。

##### 【評価方法】

毎年の任免状況通報により把握及び進捗管理を行います。

(2) 定着に関する目標

引続き、障害者区分で採用された職員の採用後1年間の定着率100%を維持していきます。

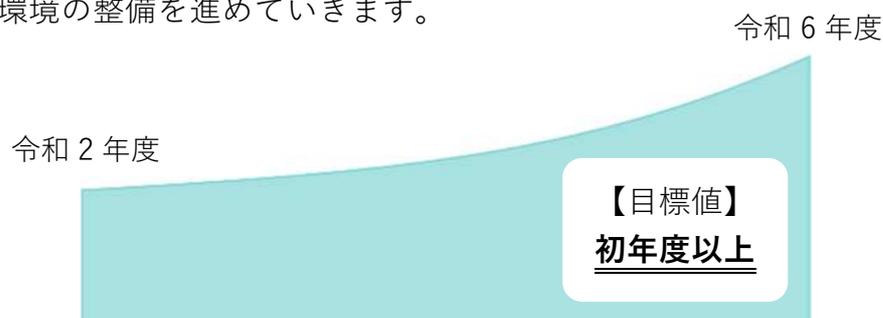
【評価方法】

毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度障害者区分で採用された職員の定着状況の把握及び進捗管理を行います。

(3) 満足度に関する目標

令和2年度に実施した「障害がある職員に対するアンケート調査」の結果における各質問の「満足」及び「やや満足」の割合を、国の「障害者活躍推進計画の作成の手引き」に準じて初年度以上とすることを目指します。

満足度の向上には、ハード面とソフト面の両面から働きやすい環境を整えることが必要となります。そのため、国や他の地方公共団体の先進事例等を参考に働きやすい環境の整備を進めていきます。



【評価方法】

在籍している障害がある職員に対し、アンケート調査を実施し、把握及び進捗管理を行います。

## 2▶ 障害がある職員の活躍に向けた取組み

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

① 障害者雇用推進者の選任

現在、障害者雇用の促進及び雇用の継続等を図るために必要な措置等を講じる責任者として、区長部局では「職員課長」（令和元年11月1日選任）を、教育委員会では「教育政策課長」（令和元年12月2日選任）を障害者雇用推進者に選任しています。

② 障害者職業生活相談員<sup>※2</sup>の選任

障害者の職業生活全般についての相談、指導を担う者として、「職員課人事係長」（令和元年11月1日選任）を障害者職業生活相談員に選任しています。

※2 障害者職業生活相談員…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した者を選任

③ 精神・発達障害者しごとサポーター（職場における応援者）の養成

広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、障害がある職員にとって働きやすい職場環境づくりを推進するため、東京労働局が主催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」について幅広く受講勧奨することで、精神・発達障害者しごとサポーターの養成に努めます。

④ 障害者雇用推進委員会の設置

障害者活躍推進計画の実施状況の把握・点検等を実施するとともに、次期計画内容を検討するための体制として、障害者雇用推進者を中心に各部門の責任者等を構成員とする「東京都北区障害者雇用推進委員会」を令和2年度に設置します。

同委員会では、定期的に会議を開催するとともに、同委員会の下に障害がある職員を構成員に含む作業部会を設置し、障害がある職員の意見を取り入れながら、障害者活躍推進計画の実施状況を一元的に把握・点検し、必要に応じて見直しの検討を行います。



⑤ 人的サポート体制の整備

計画年中に段階的に組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進委員会、障害者職業生活相談員、支援担当者等）を整備するとともに、必要に応じて、産業医等の専門家や障害がある職員が利用している支援機関等と連携体制を構築し、関係者間で共有します。

⑥ 職員の意識啓発（研修）

引き続き職員に対する研修を通じて、障害者差別解消法について理解を深め、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や障害者への合理的配慮等について啓発を行います。

(2) 職務の選定・創出

現に勤務する障害がある職員や今後採用する障害者の障害特性、能力、希望等を踏まえ、必要に応じてアンケート調査を実施し、その結果等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。また、定期的な面談等を通じて、職務に対する希望や体調等を把握し、障害がある職員本人の意欲や能力、適性に応じた職務の選定に努めます。

### (3) 環境整備・人事管理

#### ① 職務環境

必要に応じてアンケート調査を実施し、障害がある職員の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備の検討を行います。

また、新規に採用した障害がある職員については、職場で能力を発揮できるよう所属長が定期的に面談を行うことにより必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。

なお、障害がある職員に対する合理的配慮を行うに当たっては、障害がある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

#### ② 募集・採用

常勤職員の採用については、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り計画的な障害者採用を行います。なお、採用選考の実施に当たっては、以下のような不適切な取扱いが行われておりません。

- ・ 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。
- ・ 「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を実施する。

北区で会計年度任用職員（一般職の非常勤職員）の採用選考を実施する場合も上記のような不適切な取扱いは行いません。

#### ③ 働き方

働き方改革の観点も踏まえ、職員が時差勤務を選択できるようにする等、柔軟な勤務形態の可能性について検討を行います。また、各種休暇の利用促進を図るため、休暇制度の周知に努めます。

#### ④ キャリア形成

##### ア 研修を通じた知識・スキル等の取得

職層や経歴等の職員の成長段階に合わせ、知識やスキル等を取得するための研修を実施するとともに、昇任制度等の情報についても周知します。

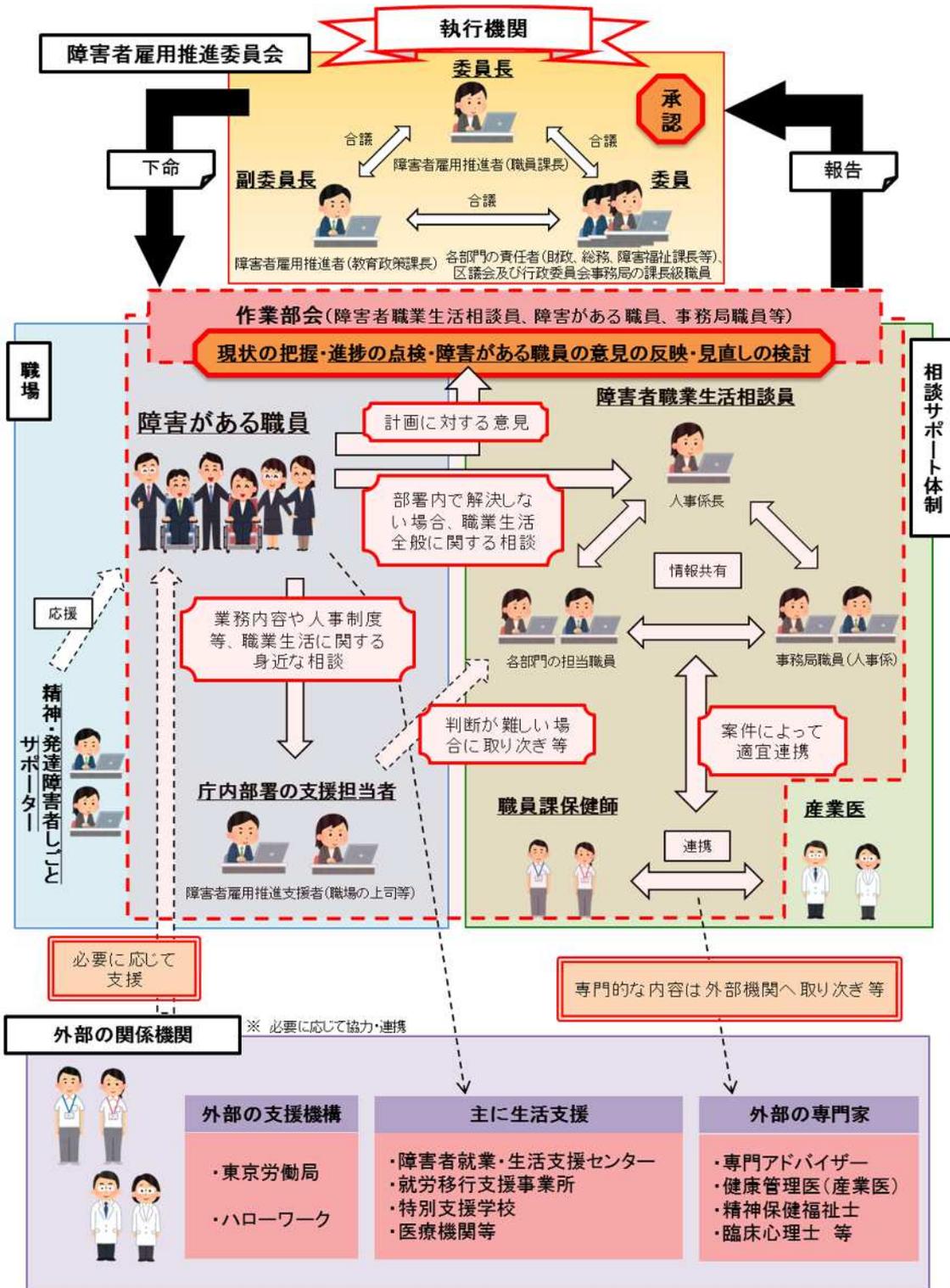
##### イ 個人の障害特性に応じたキャリア形成の支援等

定期的な面談等により、障害特性に配慮した能力開発や配置の検討等、キャリア形成の相談や支援を行っていきます。

(4) その他

北区では、障害者の活躍の場の拡大の推進のため、毎年度策定する「東京都北区障害者優先調達推進方針」に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に努めています。

【参考：人的サポート体制のイメージ】



北区障害者活躍推進計画

令和3年2月発行

刊行物登録番号

2-1-121

発行 東京都北区総務部職員課

〒114-8508

東京都北区王子本町1-15-22

電話03(3908)8031ダイヤルイン