

墨田区障害者活躍推進計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

- 目次 -

第1 はじめに	1
1 作成趣旨	1
2 計画の位置付け.....	1
3 作成主体	1
4 計画期間	1
5 周知・公表	2
第2 障害者雇用の現状と課題	3
1 現状	3
2 課題	6
第3 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	7
3 満足度に関する目標	8
第4 障害者活躍に向けた取組	9
1 障害者の活躍を推進する体制整備	9
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	9
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	10
4 その他	11

第1 はじめに

1 作成趣旨

本区では、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、これまで、特別区における「障害者を対象とする職員採用選考」の実施や障害を有する職員が働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んできました。

また、令和元年6月には、障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体は率先して障害を有す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。)」を作成することとなりました。

そこで、本区においても、障害者雇用に係る取組の方向性を示し、障害を有する職員の更なる活躍を推進するため、今般、「墨田区障害者活躍推進計画」を作成しました。

障害者の活躍とは、「障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮することができること」であり、全ての障害を有する職員が活躍できるよう、区全体を挙げて様々な取組を進めていきます。

2 計画の位置付け

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(令和元年法律第36号)による改正後の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

障害を有する職員が区全体の有為な人材として活躍するためには、任命権者ごとに独自の制度構築や取組を進めるのではなく、各任命権者が一体的に、区全体として障害者の活躍に向けた取組を推進していくことが重要であるので、各任命権者が連名で計画を作成します(本区では、区長部局と教育委員会が連名で計画を作成します。)。

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 周知・公表

計画の作成又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、職員に対して周知するとともに、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、計画の実施状況等についても、毎年度、上記と同様の方法で公表します。

第2 障害者雇用の現状と課題

1 現状

(1) 障害を有する職員の採用

障害を有する職員の採用は、特別区統一採用選考による常勤職員としての 類採用のほか、会計年度任用職員の採用があります。

特に近年では、特別区統一採用選考において、受験資格における障害種別の拡大等、採用に係る門戸拡大を図り、障害者雇用に推進しています。

(2) 障害者雇用率の現状

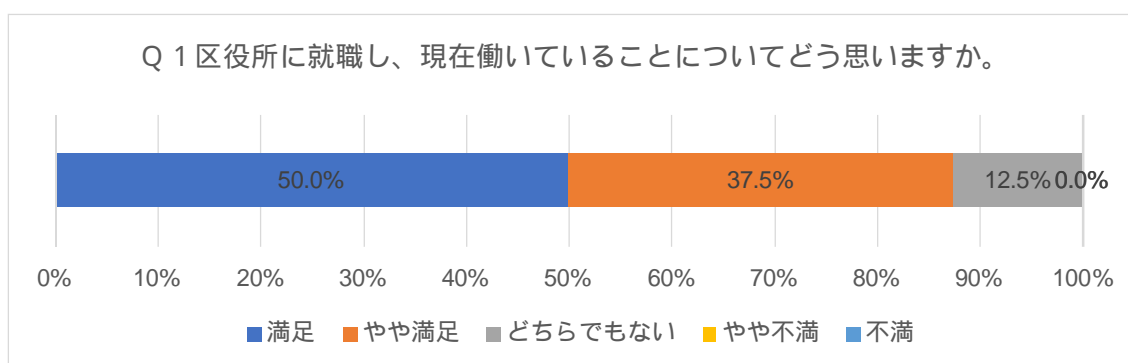
令和元年6月1日の区長部局と教育委員会を合算した()障害者雇用率は、2.13%であり、法定雇用率(2.5%)を達成するには至っていません。

地方公共団体の機関においては、原則として任命権者ごとに障害者雇用率を達成することとされていますが、本区では、区長部局と教育委員会において、人的関係が緊密であるとともに、対象障害者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ので、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。)を受けています。そのため、区長部局と教育委員会で合算して算定しています。

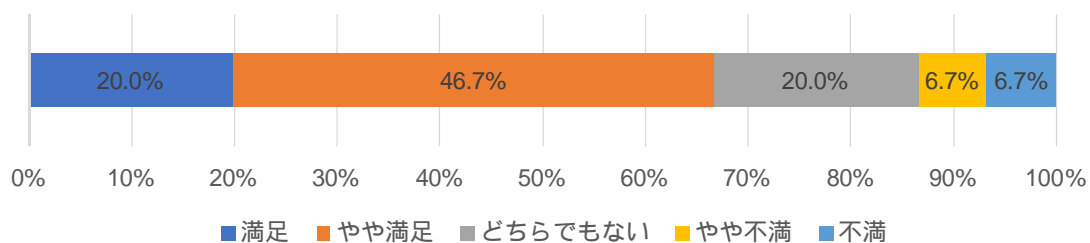
障害者雇用促進法に基づき、障害のある人の雇用を促進するために民間企業や国、地方公共団体等の事業主に義務付けられた、雇用しなければならない障害のある人の割合

(3) 職場アンケートの結果

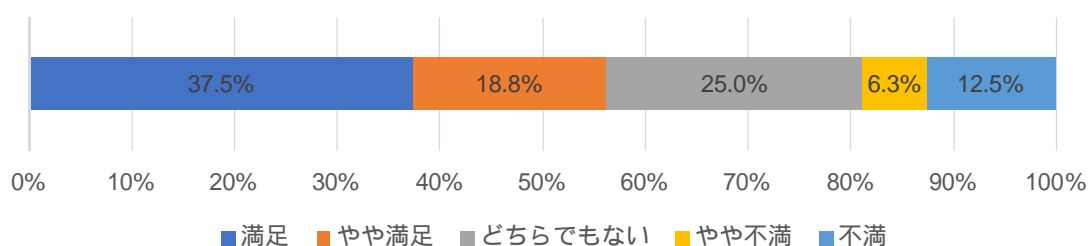
障害者雇用の現状について、職員がどう感じているか、職場等の満足度に関するアンケート調査を実施しました。



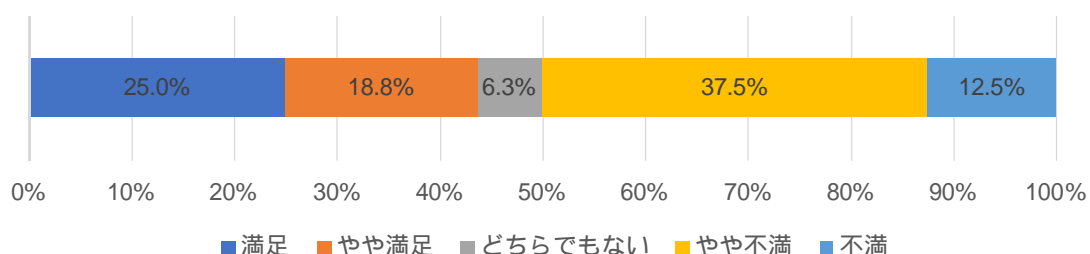
Q 2 現在の仕事内容についてどう思いますか。



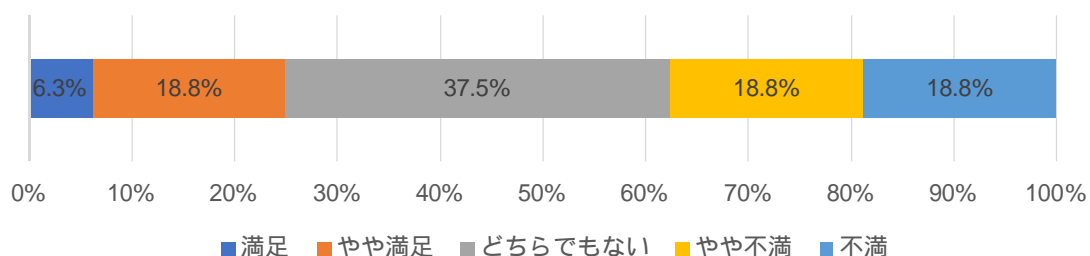
Q 3 現在の業務量についてどう思いますか。



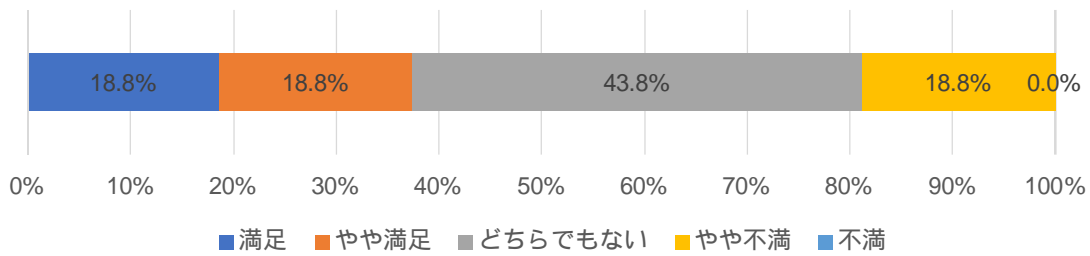
Q 4 物理的な作業環境（休憩スペース、導線の確保など）についてどう思いますか。



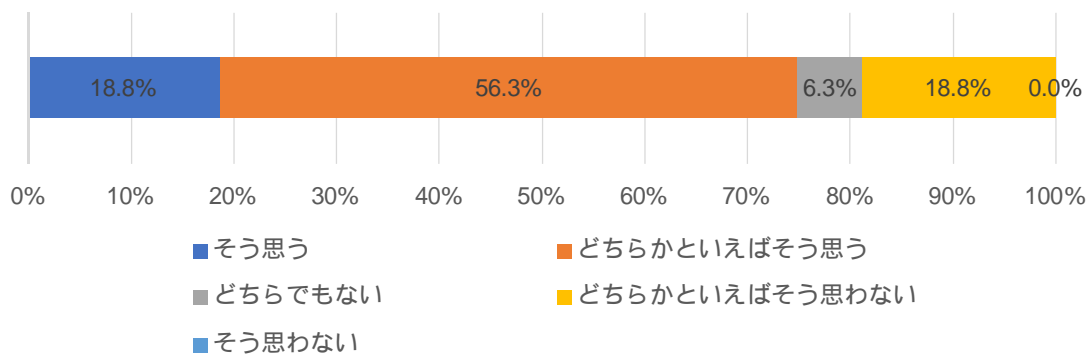
Q 5 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）についてどう思いますか。



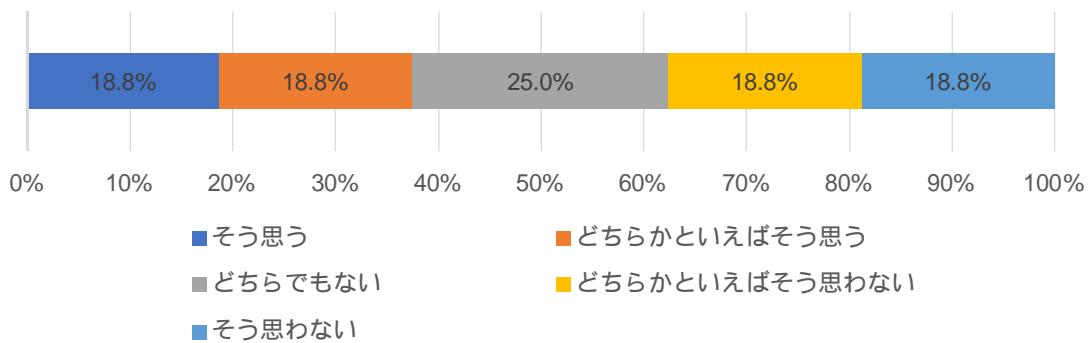
Q 6 勤務する上での障害への配慮（障害特性に合った業務分担、業務指示など）についてどう思いますか。



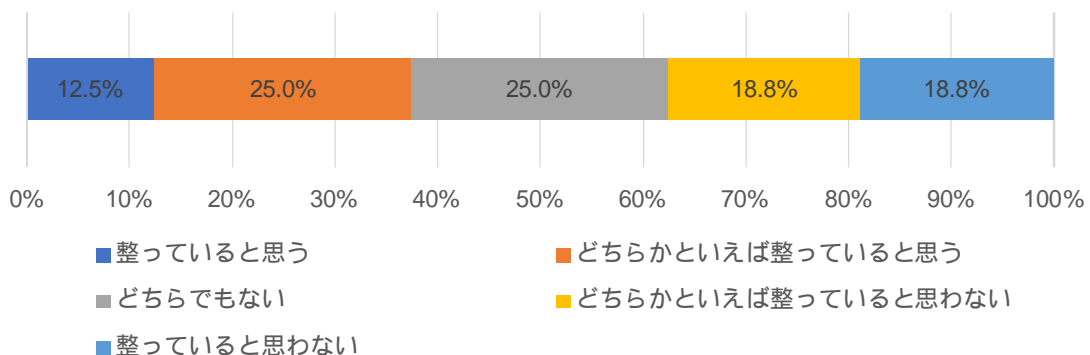
Q 7 区役所を働きやすい職場だと思いますか。



Q 8 区役所内で障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。



Q 9 区役所における人事・サービス等に関する制度についてどのように思いますか。



Q 1 0 今後、仕事を行っていく上で、どのような研修が必要だと思えますか。必要な研修があると思う場合は、研修名を記載してください。

A 1 0 「障害者の特性」、「障害者雇用制度」、「障害者と健常者のディスカッション」、「障害者差別」 等々

Q 1 1 その他要望等がありましたら記載してください。

A 1 1

庁舎全体を見渡しても、障害に対する認識がまだ十分とはいえないと感じる。相談したいこと等があっても、解決しないまま終わってしまうことがある。

外見上、障害があるように見えないが、配慮をしてもらいたい場面がある。

洋式トイレの個数が少ないので、増やしてほしい。

管理者がそれぞれの障害についてしっかりと理解してほしい。

働く上で障害への必要な配慮をしてもらい、感謝している。今の配属先に続き、これまでの経験を活かしながら、業務を行っていかれたらと思う。 等々

2 課題

本区では、障害者の採用・定着状況ともにおおむね順調()と考えているが、障害を有する職員の活躍のためには、更なる障害者雇用の推進を図り、法定雇用率を達成させるとともに、これら職員の定着のためには、一層の体制整備や取組が必要です。

また、体制整備や取組の実施に当たり、既存業務の切出し、複数の作業の組合せによる新規業務の創出等による職務の選定及び創出も必要です。

詳細な状況は「第3 障害者雇用の目標」に記載しています。

第3 障害者雇用の目標

1 採用に関する目標

【実雇用率】(各年6月1日時点)

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、法定雇用率の引上げが行われ、さらに、地方公共団体の法定雇用率は、令和3年4月1日までに2.6%(現行2.5%)となることが予定されています。

本区では率先して障害者の雇用を推進するため、計画的に障害者の採用を行い、早期の法定雇用率の達成と、その後の更なる雇用率の向上を図ります。

(各年度)

当該年6月1日時点において、法定雇用率以上とします。

特例認定を受けているため、区長部局と教育委員会で合算して法定雇用率を達成します。

令和2年度の法定雇用率:2.5%

(令和元年6月1日時点の本区の雇用率:2.13%)

〔内訳〕区長部局:2.43%(除外率制度()適用あり)

教育委員会:0.75%

障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、一定の労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)。この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成16年4月に廃止されたが、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率が設定されています。

(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

【職場定着】

障害を有する職員が、その能力を十分に発揮して活躍していくためには、障害の特性や本人の希望等に応じて無理なく安定的に働くことができる職場づくりが必要です。個々の障害特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、定期的な面談の実施等、職場定着のための取組を行います。

以上のことを踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

採用後1年間の定着率 100%

(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、特別区統一採用選考によ

る前年度採用者の定着状況を把握するとともに、進捗管理を行います。

3 満足度に関する目標

【満足度の全体評価】

毎年度実施する「職場等の満足度に関するアンケート調査(以下「アンケート調査」という。)」において、「区役所に就職し、現在働いていることの全体評価」の「満足」及び「やや満足」の割合を前年度以上とします。

定着率の向上には、障害を有する職員が自らの仕事や職務環境に対して高い「満足度」をもつことが必要です。そこで、前年度の割合を上回ることを目標として設定し、他の先進事例などを参考に満足度の向上に取り組みます。

令和2年3月実施したアンケート調査では、87.5%

(評価方法)

毎年4月時点で在籍している障害を有する職員(新規採用者を除く。)に対し、アンケート調査を実施することにより、把握するとともに、進捗管理を行います。

第4 障害者活躍に向けた取組

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

【障害者雇用推進者の選任】

障害者雇用の推進及び墨田区障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るために障害者雇用推進者として区長部局では「職員課長」を、教育委員会では「庶務課長」を選任し、執行体制の責任者として障害者雇用の推進を行います。

【障害者雇用推進チームの設置】

令和2年6月までに、障害者雇用推進者、人権同和・男女共同参画課、障害者福祉課の責任者等、障害を有する常勤職員等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置します。

「障害者雇用推進チーム」については定期的に会議を開催し、墨田区障害者活躍推進計画の実施状況の点検、見直し等を議題として扱います。

【組織内の人的サポート体制】

組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、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、組織外の関係機関である障害を有す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。

全職員向けに実施している健康相談や保健師相談を障害を有する職員の相談体制の一つとして位置付け、周知します。

(2) 人材面

【障害者職業生活相談員の選任等】

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。)について、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ます。

障害を有する職員が配属されている部署の職員を中心に障害者に対する理解促進に係る研修の実施について検討を行います。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障害を有する職員や今後採用予定の障害者の能力、個性、希望等も踏まえ、年1回以上、アンケート調査等を実施し、その結果を活用しながら、職務選定や職務の創出等について検討を行います。

係(担当)内の業務にとらわれず、必要に応じて課内や部内等、範囲を拡大して職務の選定を行います。

組織内において、定期的に面談等を行い、障害を有する職員と業務の適切なマッ

チングができていかなどの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

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

基礎的環境整備として、アンケート調査で要望が多かった、障害を有する職員が利用しやすい環境に配慮した休憩室及び多目的トイレの設置など、ユニバーサルデザインの考え方に基づいた、障害を有する職員を含む全ての人が利用しやすい庁舎を目指し、次に掲げる整備等について検討します。

- ・ 車いす等の通行にも配慮した通路幅の確保
- ・ 横になることができる休憩室の設置
- ・ 車いすやオストメイト対応トイレの整備 等

障害を有する職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します(一部導入実績あり)。

障害を有する職員からの要望を踏まえ、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。

新規に採用した障害を有する職員については、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、必要な措置を講じるに当たっては、障害を有する職員からの要望を踏まえつつ、過度な負担にならない範囲で適切に実施します。

(2) 募集・採用

【募集】

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。

就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。

【採用】

特別区統一採用選考による常勤職員の採用、区独自の会計年度任用職員の採用により、計画的な障害者採用を行います。

会計年度任用職員として、軽易な業務に従事する職員の募集を行うとともに、常勤職員を含めた採用選考の実施に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫します。

採用に当たっては、障害特性や個性、本人の希望等を把握するための採用前面談を実施します。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障害を排除し、又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、雇用期間中支援を受けられること」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

早出遅出勤務の拡充など、多様な勤務形態の可能性について検討を行います。時間単位の年次有給休暇などの各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

障害特性に配慮した人事評価及びキャリア形成を検討します。

アンケート調査での要望や本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等を実施します。

【常勤職員】

主任、係長、管理職の昇任について、意欲や能力がある職員には個別の面談等で昇任選考の受験を勧奨していきます。

【会計年度任用職員】

年齢制限など受験資格を満たし、かつ受験を希望する職員には、特別区人事委員会が実施する特別区統一採用選考(常勤職員)の受験を勧奨していきます。

(5) その他の人事管理

保健師等の職員とともに、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

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をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

4 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づき、障害者の活躍の場の拡大の推進のため、「墨田区による障害者就労施設等からの物品等の調達方針」による障害者就労支援等への発注に配慮します。

区の障害者雇用の取組について、区ホームページ等による区民への周知を行うことで、障害者雇用の理解促進を図ります。