

第二次墨田区障害者活躍推進計画

（令和7年度～令和11年度）

令和7年3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.....	1
第2 障害者雇用の現状と課題.....	2
1 現状.....	2
2 課題.....	8
第3 障害者雇用の目標.....	9
1 採用に関する目標.....	9
2 定着に関する目標.....	9
3 満足度に関する目標.....	10
第4 障害者活躍に向けた取組み.....	11
施策体系.....	11
1 障害者の活躍を推進する体制整備.....	14
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出.....	15
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理.....	16
4 その他.....	17

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みに関する計画（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みの方向性を示し、障害を有する職員の更なる活躍を推進するため、令和2年4月に「墨田区障害者活躍推進計画」を作成したところです。

「障害者活躍推進計画」の作成から5年が経過し、これまでの取組みや社会情勢の変化を踏まえ、ここに「第二次墨田区障害者活躍推進計画」を作成しました。

2 計画の位置付け

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

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みを推進していくことが重要であるため、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

第二次計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組み状況等を把握・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

計画の作成また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等、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Ⅲ類採用のほか、会計年度任用職員(オフィスサポーター)の採用があります。

障害者を対象とした職員採用選考の実施状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
特別区統一採用選考	4人	1人	1人	1人	1人
オフィスサポーター採用選考	7人	3人	2人	0人	3人

※障害の種類・程度ごとの人数については、特定の者が障害者であることや障害の程度等が推認されるおそれがあるため、公表しません。

オフィスサポーターとは？

本区では、令和2年度から会計年度任用職員(オフィスサポーター)として、障害を有する方を採用しています。令和7年3月末時点では7名のオフィスサポーターが勤務しており、各課からの依頼を基に封緘作業やシュレッダー業務等を担っています。

(2) 障害者雇用率の現状

令和6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. 89%で、法定雇用率(2. 80%)を達成しています。

＜墨田区の障害者雇用率の推移＞

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
法定雇用率	2. 50%	2. 60%	2. 60%	2. 60%	2. 80%
墨田区全体	2. 57%	2. 73%	2. 80%	2. 70%	2. 89%
区長部局	2. 85%	2. 99%	3. 04%	2. 89%	3. 13%
教育委員会	1. 46%	0. 72%	0. 79%	1. 11%	1. 34%

※ 障害者雇用率とは？

障害者雇用促進法に基づき、障害を有する方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を有する方の割合

※ 区長部局と教育委員会の合算について

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。

(3) 採用後の定着率

特別区統一採用選考(障害者を対象とする採用選考)で採用された職員及び会計年度任用職員(オフィスサポーター)の過去5年間の採用後1年間の定着率は、以下のとおりです。

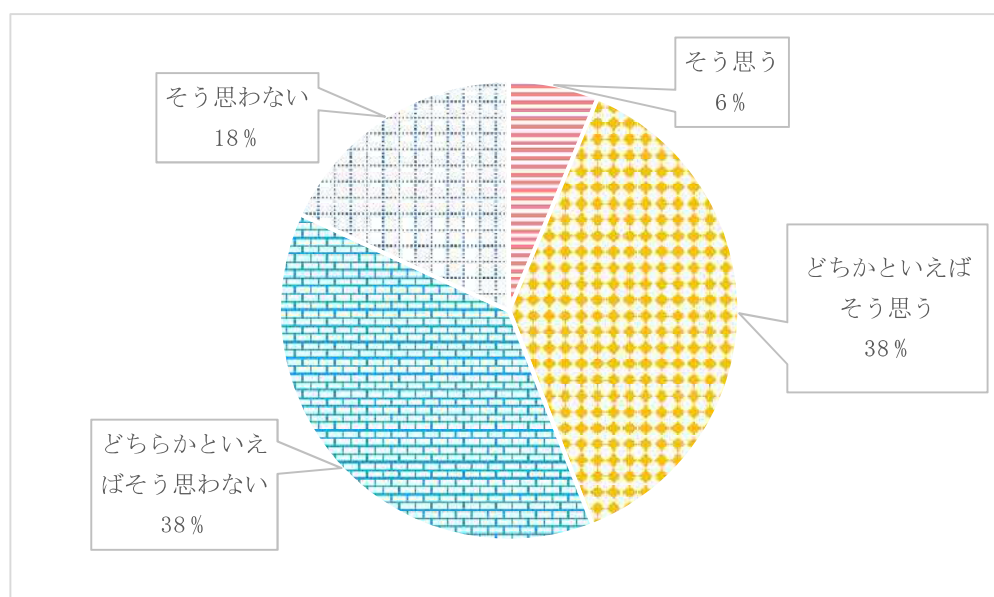
	R2年度 採用	R3年度 採用	R4年度 採用	R5年度 採用	R6年度 採用
特別区統一採用選考	100%	100%	100%	100%	100%
オフィスサポーター	71.4%	66.7%	100%	採用 なし	100%

(4) 職員アンケートの結果

障害を有する職員が活躍しやすい職場環境を整えるため、職員にアンケートを実施しました。

- ・実施時期: 令和6年7月
- ・実施方法: LoGoフォームまたは紙による回答(回答は任意、匿名で実施)
- ・対象者: 【1】～【3】: 全職員
【4】～【11】: 障害者手帳の交付を受けている正規及び会計年度任用職員
- ・回答数: 127件(一部のみの回答含む。)

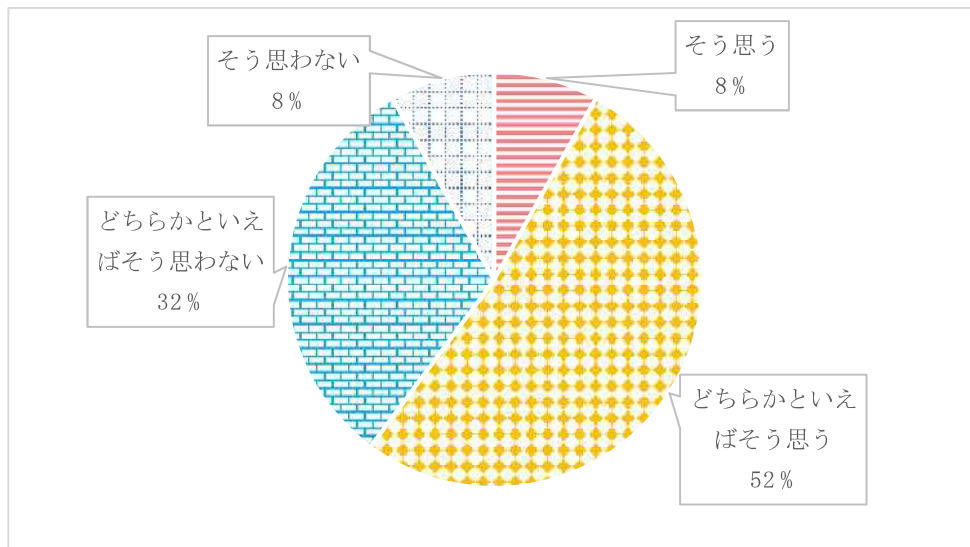
【1】あなたが今勤務している職場は、障害を有する職員にとって働きやすい職場だと思いますか？



「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」が約5割超でした。

理由としては、「職場の執務スペースの導線や環境が整っていない」、「相談体制が整っていない」等が挙げられました。

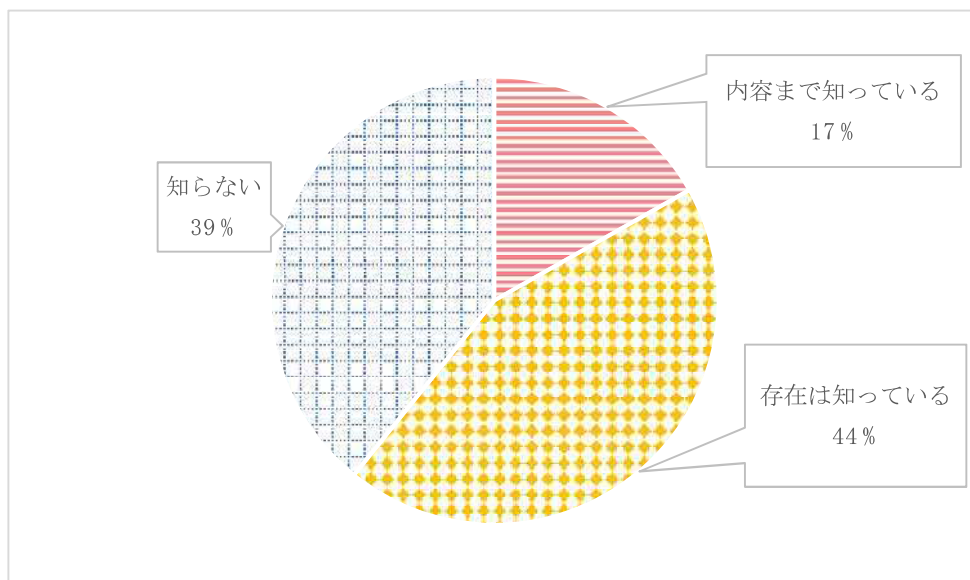
【2】 墨田区役所内で障害者雇用の理解は進んでいると思いますか？



「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」が6割でした。

理由としては、オフィスサポーターをはじめ、障害のある方が様々な職場で活躍している等が挙げられました。一方、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」が4割でした。理由としては、「限られた仕事しか任されておらず、力を十分に発揮できていない」、「障害のある方とどのように業務を進めれば良いのかの理解が足りない」等が挙げられました。

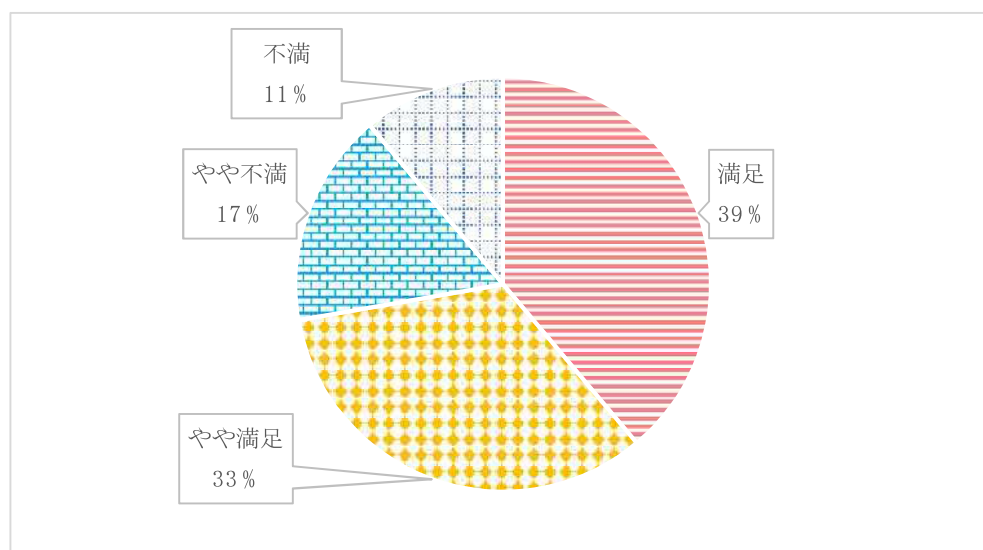
【3】 「墨田区障害者活躍推進計画」を知っていますか？



「内容まで知っている」の回答は約2割でした。

「知らない」の回答は約4割でした。

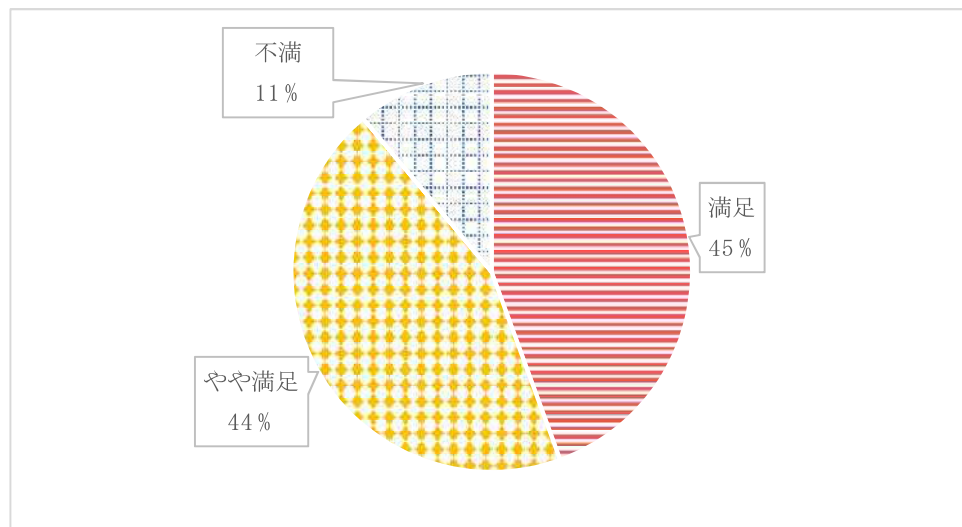
【4】 墨田区役所に就職し、現在働いていることについてどう思いますか？



「満足」、「やや満足」の回答は約7割でした。

「やや不満」、「不満」は約3割でした。

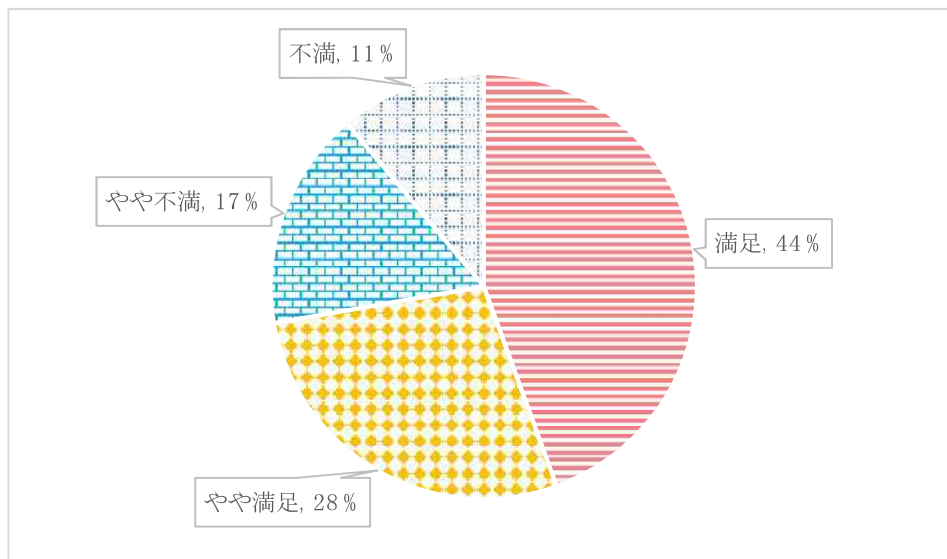
【5】 現在の仕事内容についてどう思いますか？



「満足」、「やや満足」の回答は約9割でした。

理由としては、窓口対応等の際には周囲の職員がフォローしてくれる等が挙げられます。

【6】現在の業務量についてどう思いますか？



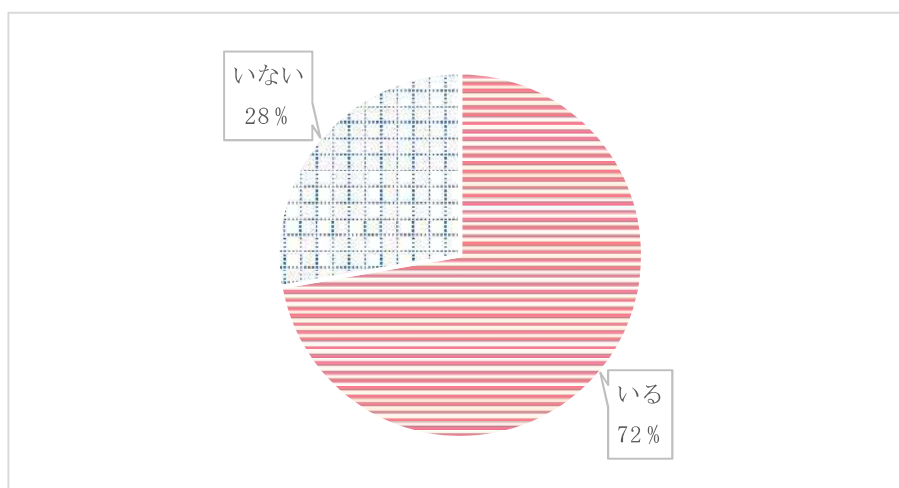
「満足」、「やや満足」の回答は約7割でした。

「やや不満」、「不満」の回答は約3割でした。

【7】業務量(事務分担)を決める上で配慮が必要なことはありますか？

- ・本人との面接等を通じて、個々の事情を配慮して事務分担を決める必要がある。
- ・周囲の職員の理解
- ・2人体制等の分担への配慮が必要である。
- ・事務分担の仕事内容を無理なくやれる内容とする必要がある。

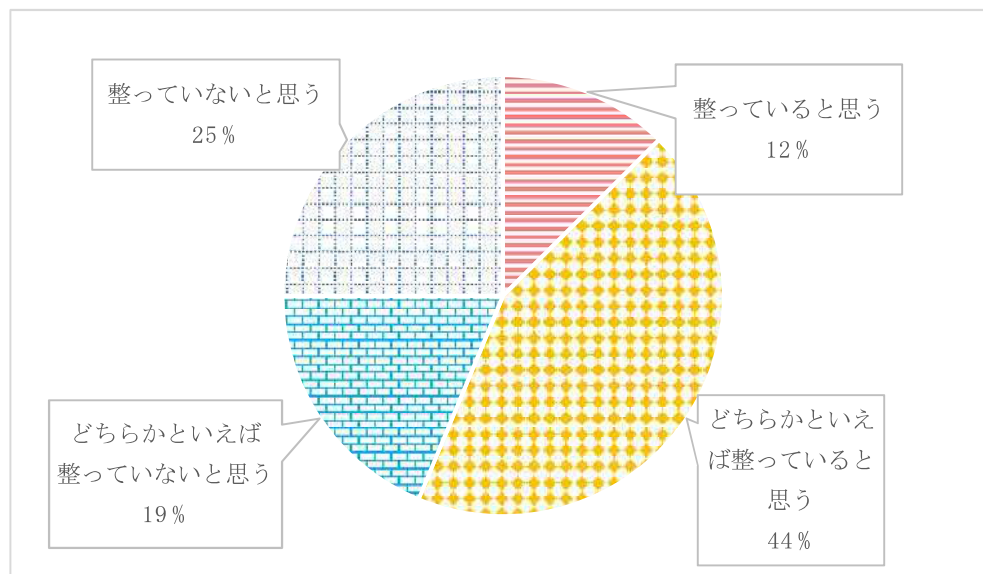
【8】困った時等、職場で上司、周りの職員等相談しやすい相手はいますか？



「いる」の回答は約7割で、相談相手は主に上司、同僚の回答でした。

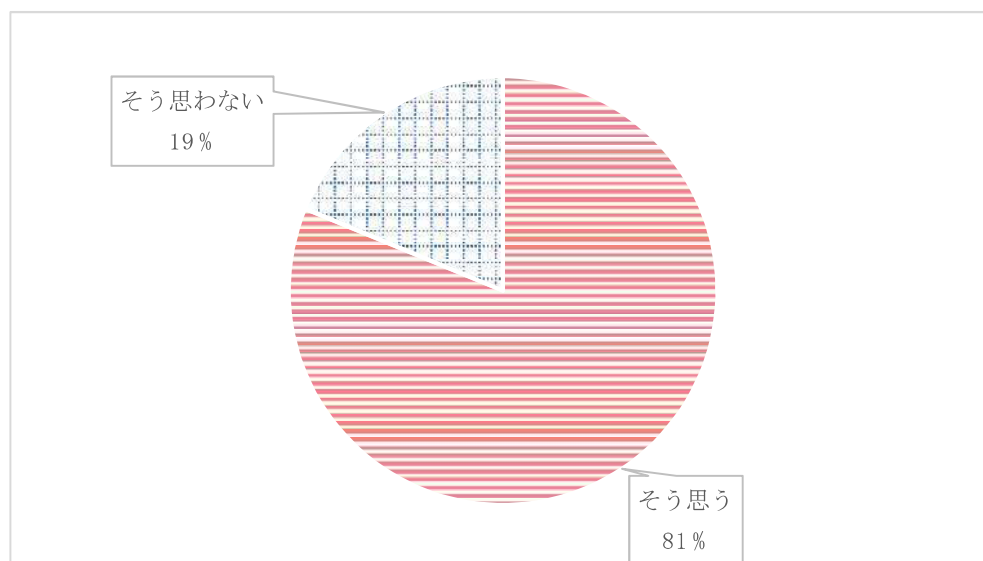
「いない」の回答は約3割でした。

【9】 墨田区役所における人事・服務等に関する制度についてどのように思いますか？



「整っていると思う」、「どちらかといえば整っていると思う」の回答は5割超でした。
「整っていないと思う」、「どちらかといえば整っていないと思う」の回答は約4割でした。

【10】 これからも墨田区役所で働き続けたいと思いますか？



「そう思う」の回答は約8割でした。
「そう思わない」の回答は約2割でした。

【11】 これからも墨田区役所で働き続けたいと思うためには、どんな取り組みが必要だと思いますか？

1	業務上の障害への配慮
2	周囲の職員の障害への理解のための研修
3	テレワーク、時差出勤等柔軟な働き方の促進
4	職場の執務スペースの導線や環境の整備
5	保健師・産業医等の相談体制の充実

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られます。

一方、障害者雇用に関する理解については、周知・啓発等に課題があり、障害を有する職員の働きやすい職場づくりや活躍のためには、一層の体制整備や取り組みが必要です。

体制整備や取り組みの実施に当たっては、障害を有する職員の相談先の整備・周知や障害を有する職員をサポートする職場の職員の障害への理解・相談先の確保等が必要です。

また、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仕事のやりがいの創出も必要です。

第3 障害者雇用の目標

1 採用に関する目標

計画的な採用による障害者雇用率の達成

本区では率先して障害を有する方の雇用を促進するため、計画的に障害を有する方の採用を行い、法定雇用率の達成と、更なる雇用率の向上を図ります。

(時点)

毎年6月1日時点において、法定雇用率以上とします。

※障害者雇用率制度の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算定して法定雇用率を達成することを想定しています。

【法定雇用率】

令和8年6月30日まで	2.8%
令和8年7月1日から	3.0%

(評価方法)

毎年の東京労働局への任免状況の通報時に実雇用率を把握するとともに、進捗管理を行います。

2 定着に関する目標

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、職場定着の取り組みを行います。

以上のことを踏まえ、引き続き以下のとおり目標を設定します。

	実定着率 (令和6年6月1日時点)	目標
採用後一年間の定着率	100%	100%

※対象は、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」で採用となった職員及び本区で実施する会計年度任用職員(オフィスサポーター)の枠で採用となった職員(任期が1年未満の者は除く。)とします。

3 満足度に関する目標

令和6年7月に実施したアンケート調査において、全職員を対象とした「あなたが今勤務している職場は、障害を有する職員にとって働きやすい職場だと思いますか？」の設問については、「思わない」、「どちらかといえばそう思わない」の回答が全体の半数以上を占めました。障害を有する職員が働きやすい環境を創るためには、障害の有無にかかわらず双方の職員が働きやすいと思えるようにしていく必要があります。

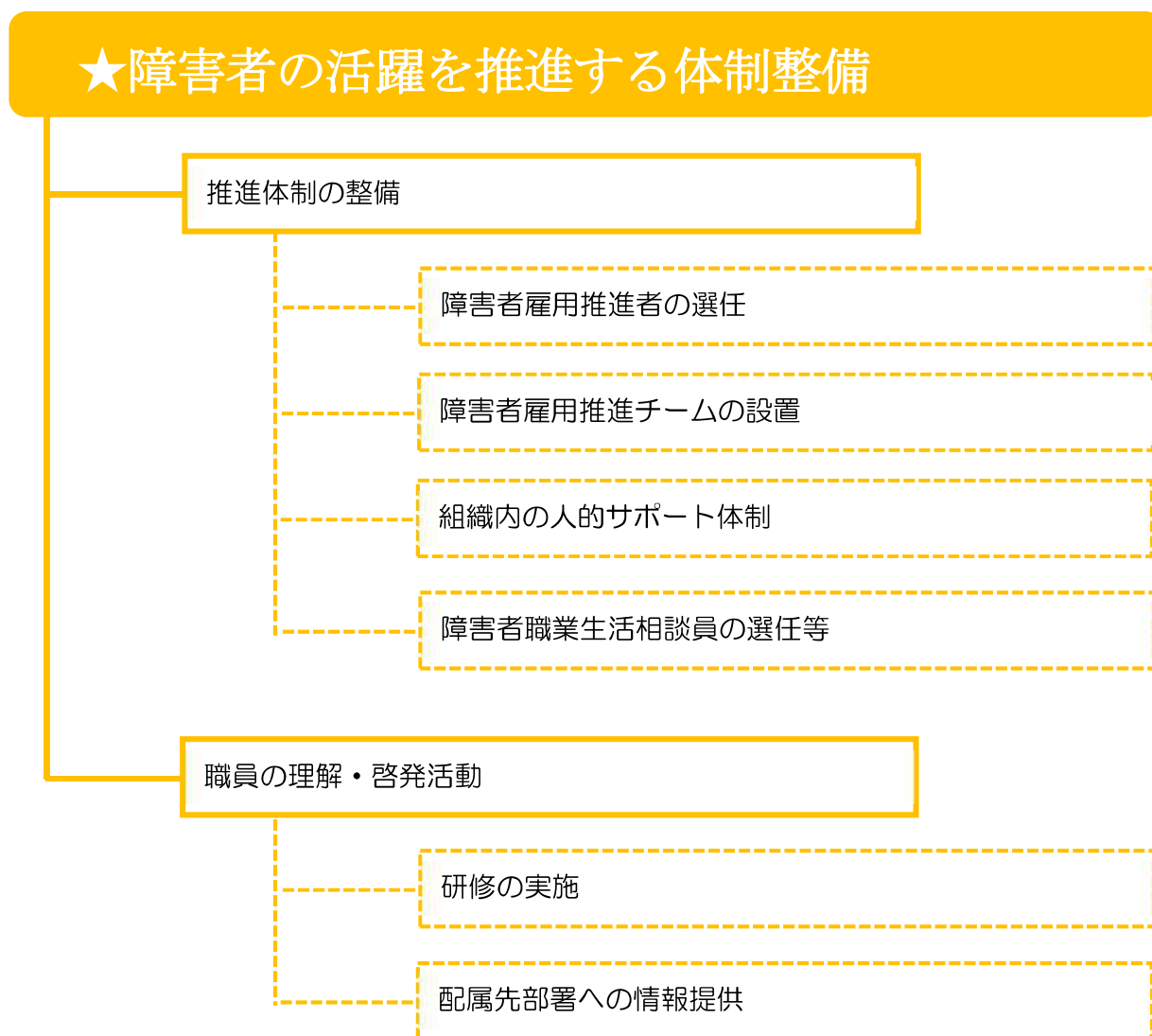
また、「墨田区役所内で障害者雇用の理解は進んでいると思いますか？」の設問については、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の回答が全体の6割を占めるものの、更なる理解の促進が必要です。

以上から、今後毎年実施するアンケート調査において、「働きやすい職場」及び「障害者雇用の理解」に関する設問における「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の回答の割合を本計画期間内に8割以上となることを目指します。

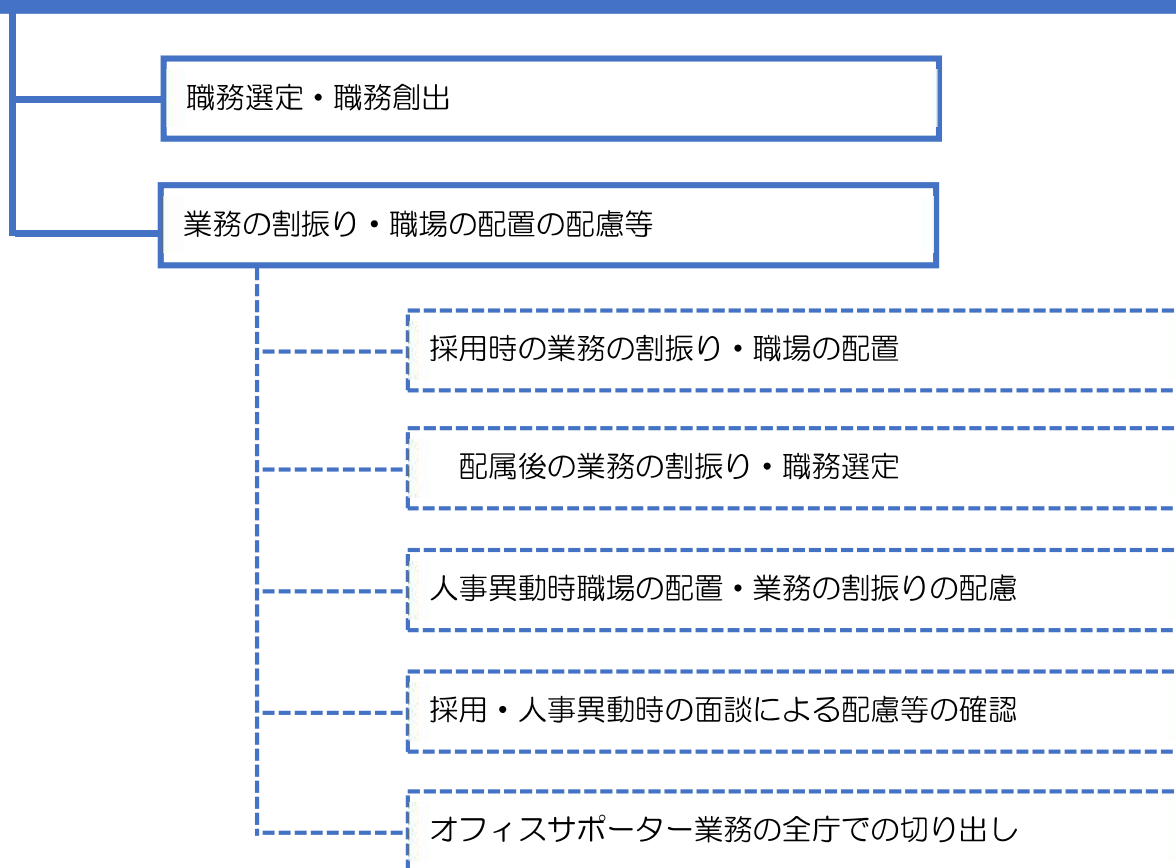
また、障害を有する職員を対象とした設問についても、相談体制の強化・周知等により満足度の向上に取り組むことで前年度以上の満足度等を目指します。

第4 障害者活躍に向けた取組み

施策体系



◆障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出



●障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

職務環境等の整備

障害特性に配慮した就労支援機器の導入等

休憩室等の整備

マニュアル等の整備

面接等を通じた必要な配慮の把握

募集・採用

働き方

早出遅出勤務の拡充・テレワークの実施

休暇利用の促進

キャリア形成

障害特性に配慮した人事評価・キャリア形成

実務研修、向上研修等を実施

その他の人事管理

状況把握・体調配慮

中途障害者への取組み

★障害者の活躍を推進する体制整備

《取組み》

(1) 推進体制の整備

① 障害者雇用推進者の選任

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。

障害者雇用推進者の主な業務

- ・障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設、設備の設置または整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- ・障害者活躍推進計画の作成及び障害を有する職員の職業生活における活躍の推進に関する取組みの円滑な実施を図るための業務
- ・厚生労働大臣に対する障害を有する職員の任免に関する状況の通報及び公表
- ・障害を有する職員を免職する場合における公共職業安定所長への届出業務

② 障害者雇用推進チームの設置

障害者雇用推進者、すみだ人権同和・男女共同参画事務所、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」では、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。

③ 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。

④ 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就労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) 職員の理解・啓発活動

① 研修の実施

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、障害者を支援するための研修や障害者に対する理解促進・啓発に係る研修を実施します。

② 配属先部署への情報提供

障害を有する職員の人事異動や管理職の人事異動等が生じた際に、障害を有する職員本人の希望に応じて、必要な配慮の確認や適切な業務分担等を行うために、職員課が調整のうえ、原則、現所属が新所属への情報提供を行います。

◆障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

《取り組み》

(1) 職務選定・職務創出

現に勤務する障害を有する職員等から年1回以上、アンケート調査等を実施し、その結果を活用し、職務選定（既存業務の切り出し）や職務の創出を着実に実施します。

(2) 職場の配置・業務の割振りの配慮等

① 採用時の業務の割振り・職場の配置

障害を有する職員の配属先を決定する上では、採用時の面接等を通じて、一人ひとり能力や特性に応じて、本人に合った職場への配置・業務の割振りに努めます。

② 配属後の業務の割振り・職務選定

配置後においても、障害を有する職員の就労の状況を把握し、障害を有する職員本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、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選定や創出を行います。また、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るかなどの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

③ 人事異動時職場の配置・業務の割振りの配慮

所属での面談等を通じて本人に合った職場への異動となるように努めます。また、現所属から新所属へ「引継ぎシート」を共有することにより、異動後も適切に業務の選定・割振りができるようにします。

④ 採用・人事異動時の面談による配慮等の確認

採用時または人事異動時には、障害を有する職員本人の希望に応じて、本人、所属上司（課長、係長等）及び臨床心理士等で面談を行い、必要な配慮や業務分担等の確認を行います。

⑤ オフィスサポーター業務の全庁での切り出し

オフィスサポーターの業務における全庁的な業務の切り出しのための調査を実施する等、職員に適した業務の発掘を行います。

●障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

＜取組み＞

(1) 職務環境等の整備

① 障害特性に配慮した就労支援機器の導入等

障害を有する職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の導入に努めます。

② 休憩室等の整備

障害を有する職員を含む全ての人が利用しやすい庁舎等を目指し、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

③ マニュアル等の整備

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に努めます。

④ 面接等を通じた必要な配慮の把握

新規に採用した障害を有する職員及び異動対象となる障害を有する職員については、所属課・職員課等との面談等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

① 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みを積極的に周知します。また、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。

② 採用

特別区統一採用選考による常勤職員の採用、会計年度任用職員（オフィスサポーター）の採用により、計画的な障害者採用を行います。

オフィスサポーターとして、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、障害を有する方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。

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、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

① 早出遅出勤務の拡充・テレワークの実施

早出遅出勤務やテレワークの拡充等、多様な勤務形態を実施することで、より働きやすい環境を創ります。

② 休暇利用の促進

時間単位の年次有給休暇等の各種休暇の利用を促進します。

(4) キャリア形成

① 障害特性に配慮した人事評価・キャリア形成

【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】

年齢制限等受験資格を満たし、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。

② 実務研修、向上研修等を実施

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。

(5) その他の人事管理

① 状況把握・体調配慮

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。

② 中途障害者への取組み

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みを行います。

▲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みについて、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。