

# 豊島区障害者活躍推進計画

令和4年4月

豊島区

## 目次

1 策定にあたって	2
(1) 策定の目的	
(2) 計画の位置付け	
(3) 計画期間	
(4) 周知・公表	
(5) 障害者の雇用率・雇用状況	
2 計画の目標	4
(1) 採用・定着に関する目標	
(2) 本人満足度に関する目標	
3 取組内容	5
(1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備	
① 組織面	
② 人材面	
(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
① 常勤職員	
② 会計年度任用職員	
(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
① 職務環境	
② 募集・採用	
③ 働き方・キャリア形成	
④ 人事管理	
(4) 本計画の公表	
4 その他の取組	8
(1) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	
(2) 障害者教育・就労機関との連携・交流	
(3) 障害者就労施設等物品直売会等の開催	
5 行政委員会における計画と取組	9
(1) 教育委員会事務局	
(2) 選挙管理委員会事務局	
(3) 監査委員事務局	
(4) 区議会事務局	

## 1 改定にあたって

### (1) 改定の目的

区はこれまで、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者採用を着実に行ってきました。また、障害者がより活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇用の促進と安定的な雇用に継続的に進めるため、本計画を策定しました。本区において、令和2年6月1日時点の障害者雇用率(※)は、令和2年時点での法定雇用率2.5%を上回っていました。令和3年には法定雇用率が2.6%に引きあがり、障害者手帳を持つ職員の実数は増えましたが、結果として法定雇用率には達しませんでした。民間の事業主に率先して障害者雇用を進める立場にある地方公共団体としては、法定雇用率の達成に留まらず、雇用率の向上に努める必要があります。

令和2年度に本計画を策定するうえで、短い期間で計画の内容を検証し、より実態に見合った計画とする必要があるため、計画期間を他の計画よりも短い2年とすることで、より実効性の高い次期計画策定に努めてまいりました。計画策定時に比べ、障害を持つ職員の数自体が増えていることから、長期的な視点に立ち、一時的に障害者手帳を持つ方を採用するのではなく、安定して雇用先を確保しながら、少しずつ着実に障害を持つ方を増やしていくことが求められます。

併せて、障害者への合理的配慮などにより、すべての障害者がその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環境づくりを今後も進めていくことが重要です。

そこで、今後も障害者がより活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇用の促進と安定的な雇用に継続的に進めるため、策定時の計画を基本として、長期的な視点に立ち、本計画を改定します。

※「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、「障害者雇用法」という。)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、地方自治体等の事業主に義務づけられた、雇用しなければならない障害のある人の割合  
令和2年度から会計年度任用職員も雇用率算定の基礎に含まれるようになりました。

### (2) 計画の位置付け

障害者雇用法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法第7条の3第1項に基づき策定する計画とします。

### (3) 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

### (4) 周知・公表

障害者雇用法第40条及び同施行令第8条に基づき、地方公共団体の任命権者は毎年6月1日現在の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報が義務付けられており、区の公式ホームページでも公表しています。

豊島区公式ホームページ掲載先：ホーム > 区政情報 > 施策・計画・予算・財政・行政評価  
> 施策・計画、白書・報告書 > 各課による計画等  
> 人事課(計画・方針)

(5) 障害者の雇用率・雇用状況

【障害者の雇用人数と雇用率の推移】

年	H27	H28	H29	H30	R1
雇用者数 (換算後人数)	47名 (59.5人)	46名 (61.0人)	46名 (62.5人)	46名 (62.5人)	45名 (61.5人)
雇用率 (法定雇用率)	2.44% (2.3%)	2.54% (2.3%)	2.61% (2.3%)	2.64% (2.5%)	2.60% (2.5%)
年	R2	R3			
雇用者数 (換算後人数)	53名 (67.5人)	56名 (65.5人)			
雇用率 (法定雇用率)	2.56% (2.5%)	2.48% (2.6%)			

※雇用者数とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計です。

※換算後人数とは、重度の障害を持っている方は、1人を2人に相当するものとしてダブルカウント、また、短時間勤務の方は、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントなど、法律上、障害者の数として換算した数の計です。

【令和3年6月1日現在の障害者の雇用状況】

区 分	人 数	内 訳	
職員の数（短時間勤務職員を除く） (換算後人数)	41名 (56人)	身体	34名
		精神	7名
短時間勤務職員 (換算後人数)	15名 (9.5人)	身体	11名
		精神	3名
		知的	1名
合 計 (換算後人数)	56名 (65.5人)		

※上記人数は、区長部局に加え教育委員会など行政委員会に在籍する職員を含みます。

## 2 計画の目標

### (1) 採用・定着に関する目標

官公庁における法定雇用率は、令和3年から2.6%となっています。一方、特別区では、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。

本区において、この区長会決定の目標を達成するためには障害のある職員が安心して働ける環境づくりを進めながら、継続的に一定数の採用を行っていく必要があります。

また、雇用率を引き上げるためには、定着率を向上させていくことが重要であり、厚生労働省は「合理的配慮指針」において、事業主が障害者である労働者それぞれの持つ能力を有効に発揮できるよう、ハード・ソフト両面で必要な措置を講ずることと定めています。

以上のことを踏まえ、以下の通り目標を設定します。

### 【採用・定着に関する目標】

#### 目標1：法定雇用率

各年度6月1日時点で法定雇用率以上とする

#### 目標2：定着率

採用後1年の定着率100%

※ 民間の障害者求人における就職1年後の定着率は、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) 本人満足度に関する目標

定着率の向上を図るためには、障害のあ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、令和2年度にその満足度についてアンケート調査を実施しました(満足度74.5%)。新型コロナウイルスの感染拡大により令和3年度の調査実施を見送りましたが、障害者が活躍できる体制や環境整備を推進し、満足度の向上に取り組めます。

※満足度は「とても満足している(29%)」「どちらかという満足している(46%)」の合計

### 【本人満足度に関する目標】

目標：計画期間内に80%以上の満足度を目指す。

※ 障害のある職員に対して、仕事や職務環境の満足度に関するアンケート調査を実施

※ 調査については、計画期間最終年と必要に応じて調査を実施予定

### 3 取組内容

#### (1) 障害のある職員の活躍を推進する体制整備

障害のある職員が、日々の仕事を通じて各自の能力を発揮し活躍できるよう、以下の体制を整備していきます。

##### ① 組織面

人事・障害者部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用推進者※1 として総務部人事課長を選任する。(令和2年2月に選任済み)</li> <li>○ 障害者職業生活相談員※2 として、人事課職員健康係長を選任する。(令和2年2月に選任済み) また、人事課人事制度係長を同相談員として選任する。(令和3年選任済み)</li> <li>○ 人事課、障害福祉課をはじめとする関連部署及び障害のある職員で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置する(令和2年設置済み)。</li> <li>○ 障害者雇用推進チームにおいて、計画に基づく障害者の活躍を推進するための取組の実施状況をチェックし、その結果を踏まえた対策の実施や計画の見直し等を行う。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用法の趣旨に即し、また合理的配慮指針に基づき、障害のある職員へのヒアリングを行いながら、必要なサポート体制を構築し、日々の業務がスムーズに進行するよう配慮する。</li> </ul>

※1 障害者雇用法の一部を改正する法律に基づき、国及び地方公共団体に設置が義務付けられています。

※2 同法に基づき、国及び地方公共団体に設置が義務付けられています。障害者の職業生活に関する相談、指導について実務経験を有する者などが就き、都道府県の労働局長に届け出の必要があります。

##### ② 人材面

人事部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 関係部署と連携し、全課、全管理職を対象に、障害に関する理解促進、啓発のための研修会を実施する。</li> <li>○ 障害のある職員が配置されている職場の職員に対して、外部機関が実施する各種セミナーへの参加を案内する。</li> </ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場の係会等を活用して課内全職員を対象とする研修を実施し、障害に関する理解促進、啓発を行う。 ※所属長向けの研修マニュアルを別途配布する。</li> </ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日頃から、国や他自治体の動向に関心を持つとともに、ノーマライゼーションの視点に立ち、障害のある職員の理解を深める。</li> </ul>

## (2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

### ① 常勤職員

- 所属長は、障害のある職員が担当している仕事の業務量や適性について、適切か否かヒアリングを通じて、把握します。
- 自己申告制度やヒアリング等を通じて、障害者一人ひとりの特性や能力等を把握し、本人の希望や職務環境を踏まえたうえでの配置を行います。
- 所属長は、分担した業務が職員にとって過度なもの（もしくは過小なもの）である場合、随時分担の見直しを行います。

### ② 会計年度任用職員

- 人事課は、会計年度任用職員を採用後、区における業務の基本事項について、一定期間研修・OJT等を行います。
- その後、本人の希望や適性を見極めながら、人事課が会計年度任用職員を各課に配置していき、配属された職場においては、事務補助や軽作業に従事します。
- 各課は、課内又は部内の各課とも調整しながら、障害のある会計年度任用職員に適した仕事を選定・創出します。

## (3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

これまで障害者が利用しやすい環境に配慮し、多目的トイレ整備やトイレの洋式化等を進めてきましたが、ハード面に留まらず、関係部署と協議をしながら障害のある職員が利用しやすい職務環境づくりを進めていきます。

バリアフリー化などの本庁舎付帯設備については、総務部財産運用課により必要な措置を講じるなど障害の特性に応じ、合理的配慮の範囲内で職員の所属課と各所管課が連携して対応していきます。

### ① 職務環境

- 庁舎内及びその敷地等においてバリアフリー化を進めていきます。
- 障害のある職員に、どのような配慮が必要か把握し必要な措置を講じます。
  - ※ 多目的トイレ整備：本庁舎各フロア整備済み、出先事業所 80 箇所整備済み  
(出先事業所は区直営及び区職員勤務施設。複合施設での重複あり)
  - ※ トイレの洋式化：本庁舎においてはすべてのトイレで整備済み
- 各障害の特性について、『東京都障害者差別解消法ハンドブック』「第5／障害特性について」を参考にしながら、必要な配慮を行っていきます。

### ② 募集・採用

- 募集・採用にあたっては、厚生労働省が示す「障害者差別解消指針」及び人事院が示す「合理的配慮指針」を踏まえ、以下のような特定の条件を付すことは行いません。
  - ・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。

- 会計年度任用職員については、採用後、一定期間の研修、OJT 及び実務を行い、本人の適性を考慮しながら配属先を決定します。

### ③ 働き方・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・能力がある職員には個別のヒアリング等で昇任選考の受験を勧奨していきます。
- 年次有給休暇や各種休暇の取得を促進します。
- 本人の希望に応じ、各種研修の受講をできるようにします。

[会計年度任用職員]

- 会計年度任用職員の1日の勤務時間は6時間を基本とし、就業時間は本人の体調にも考慮しながら柔軟に対応していきます。
- 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採用選考（常勤職員）の受験を勧奨していきます。
- 年次有給休暇や各種休暇の取得を促進します。
- 本人の希望に応じ、各種研修の受講をできるようにします。

### ④ 人事管理

- 採用後の一定期間は、本人の要望に応じて不安や要望があれば、所属長、人事課、支援機関などによるヒアリングを実施し、課題解決に努めます。
- 配属先では随時本人の健康状況の把握や体調面での不安の有無について確認し、必要に応じて人事課と連携して対応します。また、人事課に相談窓口を設け、障害者職業生活相談員が随時相談を受け付けます。
- 採用後に疾病や障害などにより中途障害者となった場合は、円滑な職場復帰のために必要な人事異動、職場の環境整備や通院への配慮等に取組みます。

### (4) 本計画の公表

本計画と、今後の取組状況や実績等を区公式ホームページで公表します。

豊島区公式ホームページ掲載先：ホーム > 区政情報 > 施策・計画・予算・財政・行政評価  
> 施策・計画、白書・報告書 > 各課による計画等  
> 人事課（計画・方針）



#### 4 その他の取組

区では自らの障害者雇用を推進するほか、以下の取組を通じて障害者が活躍する場の拡大を推進していきます。

##### (1) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

毎年策定する「豊島区障害者就労施設等からの物品等の調達の方針」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を推進していきます。

##### (2) 障害者教育・就労機関との連携・交流

就労を目指す障害者の幅広い職業選択に資するため、職場体験や実習の受け入れを積極的に行っていきます。また、障害者の就労促進につながる職務の創出や障害特性に合わせた雇用条件の改善等を検討していきます。

令和4年度から、東京都教育庁と連携し、障害者を対象としたインターンシップを実施し、障害を持つ方の就職先の選択肢を広げ、区内での障害者への理解促進に努めます。

##### (3) 障害者就労施設等物品直売会等の開催

障害者就労施設等が生産・加工・製作した物品の直売会の開催や、区のイベントでのカタログ配布などを通じ、当該施設等における民需拡大に貢献していきます。

## 5 行政委員会における計画と取組

### (1) 教育委員会事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	教育委員会事務局は、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行しているほか、小・中・特別支援学校及び幼稚園においては独自に学校事務、栄養士等の会計年度任用職員採用を行っています。障害者雇用率については、日々の業務において区長部局と緊密な関係があることから、区長部局の人数と合わせて算出する特例の認定を東京都労働局長宛てに申請し認められているところです。
目標	○採用に関する目標 会計年度任用職員の障害者採用については、区長部局で採用された職員が事務従事により事務局で勤務する形のため、独自の目標設定は行いません。 ○定着に関する目標：会計年度任用職員の採用1年後の定着率100%を目指します。
取組内容	○障害者雇用推進者：庶務課長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：ほとんどの職員の任用管理を区長部局と一体で行っていることに鑑み、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者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。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

### (2) 選挙管理委員会事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	選挙管理委員会事務局は、職員総数10名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	○障害者雇用推進者：選挙管理委員会事務局次長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者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。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(3) 監査委員事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	監査委員事務局は、職員総数10名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。 人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	○障害者雇用推進者：監査委員事務局次長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者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。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

(4) 区議会事務局

計画期間	令和4年度から令和8年度までの5年間
障害者雇用に関する現状	区議会事務局は、職員総数15名程度の小規模な組織であり、障害者を含む職員採用は独自では行っておらず、区長部局で採用した職員が事務従事発令を受けて事務を執行するという形となっています。 人事異動により障害者が配属となった場合も、個別の対応により特段の問題は生じてはいないところですが、これからも、区長部局と連携を図りながら体制整備に努めてまいります。
目標	事務局としての採用は行っておらず、すべての職員が人事異動による配属であることから、独自での目標設定は行いません。
取組内容	○障害者雇用推進者：議会総務課長を選任します。 ○障害者職業生活相談員：事務局の職員数が少数であることから、区長部局の職業生活相談員と一体で運用を行います。 ○障害のある職員が配属となった場合には、定期的実施する目標申告面談の際、必要な配慮等の内容を把握して検討し、必要な措置を講じます。 ○なお、措置を講じるにあたっては、障害者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。
その他	この他の取組内容等は、区長部局に準じます。

# 豊島区障害者活躍推計画

編集・発行 豊島区総務部人事課・保健福祉部障害福祉課