

板橋区障がい者活躍推進計画 概要

経緯	「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」により、地方公共団体には、法定雇用率の達成に向けた取組だけでなく、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが求められ、「障害者活躍推進計画」の策定・公表が令和2年4月に義務付けられた。 ※詳細については別紙1「国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画について」を参照
趣旨	区では、障がい福祉計画（第5期）・障がい児福祉計画（第1期）において「一人ひとりが、自分らしく社会参画できる地域づくり」を基本目標とし、障がいのある人もない人も、ともに育ち、ともに働き、ともに支え合いながら生きる地域社会の実現をめざしている。 こうした地域社会の実現に向け、民間事業者にも率先垂範して、障がい者雇用を推進していく必要があることから、早期の法定雇用率の充足と、その後のさらなる雇用率の向上のため、計画的な障がい者採用に取り組む。 また、障がいのある職員が活躍できる職場づくりや人事管理の推進、庁内における障がい理解の促進等について、全庁をあげて推進し、障がいの種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組む。
計画期間	令和2年度～令和5年度（4年間）
取組目標	●計画的な障がい者の採用による法定雇用率の充足とさらなる雇用率の向上 ●障がいのある職員の職場定着 ●障がいのある職員の満足度の向上
取組内容	
障がいのある職員が、意欲や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場づくりをめざし、以下の取組を行う。	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
全庁をあげて、計画を推進していくための体制を整備し、研修等の取組を通じて配属職場における体制の強化を図る。	
【具体的な取組】	
●障害者雇用推進者・障害者生活相談員の選任 ●障がい者活躍推進チームの設置 ●配属職場における体制の強化 等	
2. 障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出	
障がいのある職員の障がい特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職務の選定及び創出を行う。	
【具体的な取組】	
●面談等による把握・分担の見直し ●係内だけではなく課内等に範囲を拡大した職務の選定・創出 ●障がい特性等に配慮した各課の業務を集約して行う職場の設置 等	
3. 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
障がいのある職員が活躍できる職場づくりに向け、職務環境の整備を行うとともに、柔軟な働き方やキャリア形成を進める人事管理に取り組む。	
【具体的な取組】	
●ユニバーサルデザインの考え方に基づいた環境整備 ●チャレンジ雇用制度の継続実施・効果的な活用 ●時差勤務等の柔軟な勤務時間制度の利用促進 ●採用前面談等による配慮事項等の確認・共有 等	

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、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（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとする。
- また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針を示すこととする。

障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

<障害者活躍推進計画のイメージ>

1. 基本的な事項

- (1) 計画期間：概ね2～5年間
- (2) 目標：採用に関する目標、定着に関する目標、満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標
- (3) 取組の内容及びその実施時期：（以下の事項）

2. 具体的な事項

- (1) 障害者の活躍を推進する体制整備
 - ①組織面、②人材面
- (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- (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、②募集・採用、③働き方、④キャリア形成、⑤その他の人事管理
- (4) その他
 - 優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等

- 国及び地方公共団体の機関は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

板橋区障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和5年度)

板 橋 区 長

板 橋 区 議 会 議 長

板橋区選挙管理委員会

板橋区代表監査委員

板 橋 区 教 育 委 員 会

板 橋 区 農 業 委 員 会



1 経緯

「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」により、地方公共団体には、法定雇用率の達成に向けた取組だけではなく、障がい者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが求められ、「障害者活躍推進計画」の策定・公表が令和2年4月に義務付けられました。

2 趣旨

区では、障がい福祉計画（第5期）・障がい児福祉計画（第1期）において「一人ひとりが、自分らしく社会参画できる地域づくり」を基本目標とし、障がいのある人もない人も、ともに育ち、ともに働き、ともに支え合いながら生きる地域社会の実現をめざすとしています。

こうした地域社会の実現に向け、区は、民間事業者に率先垂範して、障がい者雇用を推進していく必要があることから、早期の法定雇用率の充足と、その後のさらなる雇用率の向上のため、計画的な障がい者採用に取り組んでいきます。

また、障がいのある職員が活躍できる職場づくりや人事管理の推進、庁内における障がい理解の促進等について、全庁をあげて推進し、障がいの種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいきます。

3 計画の位置付け

本計画は、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」）第7条の3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。

なお、区全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を行うため、各任命権者が連名で計画を策定します。

※障害者雇用促進法における障害者とは、障害者雇用促進法第2条1項に定めるところにより、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

4 計画期間

令和2年度～令和5年度（4年間）

※計画期間内においても、毎年度の取組状況を検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 障がい者雇用率・雇用状況

障害者雇用促進法第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日現在の障害者の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することが義務付けられており、各年の状況は次のとおりとなっています。

【障がい者の雇用人数（換算）・雇用率・定着率の推移】

区分/年度		平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度
雇用者数 (換算)	常勤・再任用	86名	91名	93名	91名
	短時間勤務職員	1.5名	2.0名	0.5名	3.0名
	合計	87.5名	93.0名	93.5名	94.0名
雇用率 (法定雇用率)		2.50% (2.3%)	2.37% (2.5%)	2.38% (2.5%)	2.40% (2.5%)
常勤職員の 新規採用人数		2人	2人	4人	4人
常勤職員の採用後 1年の定着率		100%	50%	75%	-

※平成30年度から、雇用率算定における「適用除外率」が15%から5%に減少した影響により、雇用率が低下しています。

※短時間勤務職員とは、週20時間以上30時間未満の労働時間の職員のことをさします。

※雇用者数における換算とは、障害者雇用率を算定するにあたり、短時間勤務職員以外の重度の身体・知的障がい者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度でない身体・知的・精神障がいのある短時間勤務職員については、1人を0.5人に相当するものとして、0.5カウントとしています。

6 取組目標

(1) 採用に関する目標

国・地方公共団体における法定雇用率は、令和3年4月から現行の2.5%が2.6%に引き上げられます。

区は率先して障がい者の雇用を推進するため、計画的に障がい者の採用を行い、早期の法定雇用率充足と、その後のさらなる雇用率向上を図ります。

目標/年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
常勤職員の 新規採用人数	6名	8名	6名
想定雇用率 (法定雇用率)	2.49% (2.6%)	2.61% (2.6%)	2.63% (2.6%)

※チャレンジ雇用等の会計年度任用職員についても、障がい者を積極的に任用していきます。

(2) 定着に関する目標

障がいのある職員が、その能力を十分に発揮して活躍していくためには、障がい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。そのため、個々の障がい特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、配属部署との定期的な面談をし、職場定着のための取組を行います。

目標/年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
定着率	常勤職員の採用1年後の定着率100%			

※民間企業における「障がい者の職場定着率」は次のとおりです。

障がい種別	1年後の職場定着率
身体障がい者	60.8%
知的障がい者	68.0%
精神障がい者	49.3%
発達障がい者	71.5%

(「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成29(2017)年、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))

（３）満足度に関する目標

定着率の向上には、障がい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。障がいのある職員に対して、定期的にアンケートで実態に関するデータを収集し、満足度の指標に関して初年度の割合を上回ることを目標とします。

７ 取組内容

障がいのある職員が、意欲や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場づくりをめざし、以下の取組を行います。

（１）障がい者の活躍を推進する体制整備

全庁をあげて、計画を推進していくための体制を整備し、研修等の取組を通じて配属職場における体制の強化を図ります。

①障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任

- 障害者雇用推進者として、人事課長を選任します。また、障害者職業生活相談員として、人事課及び障がい政策課職員を選任します。

※障害者職業生活相談員とは、障害者雇用促進法第 79 条第 1 項に定めるところにより選任するもので、勤務する障がいのある職員の職業生活に関する相談及び指導を担います。

- 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）は、東京労働局が開催する資格認定講習を受講し、必要な知識の充実に努めます。

②障がい者活躍推進チームの設置

- 人事課、障がい政策課等の関連部署及び障がいのある職員で構成する「障がい者活躍推進チーム」を設置します。
- チームでは、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行います。また、計画を推進するにあたり、必要に応じて職員から意見を聴収し、適宜反映を行います。

③配属職場における体制の強化

- 障がいのある職員の配属職場の所属長は、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できる職場づくりに取り組みます。また、必要に応じて面談等を行いながら、日々の業務がスムーズに進行するように配慮します。

- 職場の係会を活用した職場内研修や職層別研修等を実施し、全職員に対する障がいに関する理解促進・啓発を行います。障がいのある職員にとっても働きやすい職場は、障がいのない職員にとっても働きやすい職場であることを職員全員が認識し、お互いに理解・協力できる関係を職場内に構築します。

（２）障がいのある職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある職員の障がい特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職務の選定及び創出を行います。

- 障がいのある職員の配属職場の所属長は、障がい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、適切か否か面談等を通じて把握します。また、分担した業務が過度なもの（もしくは過小なもの）である場合、随時分担を見直します。
- 障がいのある職員の配属職場の所属長は、障がいのある職員の障がい特性を理解し、意欲や個性を踏まえ、職務の選定・創出を行います。
- 障がいのある職員の配属職場における職務の選定・創出にあたっては、係内の業務にとらわれず、必要に応じて課内等に範囲を拡大して行います。
- 障がい特性等に配慮して、各課から切り分け可能な業務を集約して行う職場（〇〇事務センター等）の設置について検討します。

（３）障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障がいのある職員が活躍できる職場づくりに向け、職務環境の整備を行うとともに、柔軟な働き方やキャリア形成を進める人事管理に取り組みます。

①職務環境の整備

- 庁舎内及びその敷地等において、ユニバーサルデザインの考え方に基づいた環境整備に取り組んでいきます。
- 障がいのある職員の障がい特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備等に合理的な配慮を講じます。

②募集・採用

- 募集・採用にあたっては、以下の点に留意します。
 - ・特定の障がいのある者を排除しない。
 - ・自力での通勤や介助者なしで業務遂行ができることを条件としない。
 - ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中の支援が受けられること」を条件としない。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施しない。
 - 一般企業や「障害者を対象とする特別区職員採用選考」の受験等、一般就労による障がいのある方の自立支援の促進を図るため、チャレンジ雇用制度により、庁内業務の経験を積む機会を創出していきます。
 - 障がいのある方のニーズに即した契約期間の設定等、チャレンジ雇用制度の効果的な活用に向けた見直しに取り組んでいきます。
- ※チャレンジ雇用制度とは、一般就労へのステップとなるように、区役所において就労経験を積む機会を提供し、障がいのある方の自立支援を図るとともに、区民や職員に障がい者雇用の推進への理解を深める制度です。

③働き方・キャリア形成

- 障がい特性や個々の状況に応じた働き方を促進するため、時差勤務等の柔軟な勤務時間制度の利用を推進します。
- 常勤職員においては、障がいのない職員と同様の枠組みの中でキャリア形成を支援します。また、人事異動に際しては、個別の障がい特性や状況等を踏まえた配慮を行います。

④その他人事管理

- 採用前面談を実施し、障がい特性や必要な配慮等を正確に聞き取るとともに、職場で円滑に業務が行えるよう、本人の同意を得た上で配属先に対して配慮事項の情報共有を行います。
- 必要に応じて、所属長、人事課等による面談を実施し、本人の不安の解消など安心して勤務できるよう、支援を行います。
- 配属先では、随時本人の健康状態の把握や体調面での不安等を確認し、必要に応じて人事課と連携して対応します。
- 採用後に、疾病や障がい等により支援が必要となった場合は、円滑な職場復帰や安定的な勤務の継続のために必要な職場の環境整備を行うとともに、人事異動についても検討します。

8 障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進

「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」に基づき毎年作成する「板橋区障がい者就労施設等からの物品等の調達方針」により、障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

板橋区障がい者活躍推進計画

(令和2年度～令和5年度)

編集 板橋区総務部人事課

〒173-8501 板橋区板橋二丁目66番1号

TEL 03-3579-2070 FAX 03-3579-4162

so-jinji@city.itabashi.tokyo.jp

令和2年度作成

見やすさに配慮して、フォントを「メイリオ」で作成しています。