

【概要版】練馬区職員障害者活躍推進計画について

基本事項		取組項目	
項目	内容	項目	内容
検討方法	<p>障害のある職員に対するアンケートの実施 対象者 104 名 回答数 85 名(回答率 81.7%) ☞「不満・やや不満」の回答が少なかった。 ☞職場における相談体制については、「不満・やや不満」の回答が比較的多かった。</p>	体制整備	<p>【新設】 障害者雇用推進者の選任 (令和元年 12 月 5 日に人事戦略担当部長を選任) 【新設】 障害者活躍推進会議の設置(計画の作成および実施状況の点検)</p>
	<p>障害者団体連合会への意見照会 ☞加入団体(11 団体)代表者に意見照会 ☞障害特性に応じた配慮を求める意見が多かった。</p>		<p>【新設】 「障害者職業生活相談員」を選任 (令和元年 12 月 5 日に人材育成課職場環境係長を選任) 【新設】 相談窓口を設置(本人および管理監督者等が相談可)</p>
策定単位	各任命権者の連名で策定	職務の選定・創出	<p>【新規】 採用前の合格者面談の実施 【新規】 先輩職員による業務説明等の実施 【充実】 管理職による年 3 回の面談実施の徹底</p>
計画期間	令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間	チャレンジ オフィス(新設)	<p>【重点取組】 チャレンジオフィスの設置 業務協力員を 1 つのオフィスに集約し、職業トレーニングを効果的に行うだけでなく、私生活における福祉的なサポートも行っていく。</p>
目標設定 項目	<p>雇用率 5 年後をめぐりに雇用率(3%)の達成を目指す (毎年 0.1 ポイント上昇させていく) 定着率(採用後 1 年間の定着率) 100%</p>	人事管理 環境整備	<p>【充実】 募集案内等の内容を充実 【新規】 チャレンジオフィスにおいて、特別支援学校等の生徒の実習受入れ</p>
		働き方	<p>【充実】 時差出勤の実施、テレワークの試行</p>
		職務環境	<p>【充実】 e ラーニング等の研修を通じた障害者に対する職場理解の促進</p>
実施状況 の点検	障害者活躍推進会議による定期的な点検・見直しを行う	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就労施設への物品発注等を通じ、中長期的に活躍の場を拡大する ・公共調達において、優良認定された中小事業主の評価を加点する