

練馬区職員障害者活躍推進計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年(2021年)3月

練馬区

目 次

第1章 計画の基本的事項

- 1 計画策定の趣旨 P 1
- 2 計画策定の主体 P 2
- 3 計画の位置づけ P 2
- 4 計画期間 P 2
- 5 周知・公表 P 2

第2章 現状と目標

- 1 現状 P 3
- 2 アンケートの実施 P 5
- 3 目標 P 8

第3章 障害者活躍に向けた取組

- 1 推進体制の整備 P 9
- 2 相談体制の整備 P10
- 3 職務の選定・マッチング P10
- 4 チャレンジオフィス（新設） P11
- 5 職員の採用・育成等 P12
- 6 職場環境の整備 P13
- 7 優先調達等 P13

第1章 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

区は、これまで特別区の障害者選考による常勤職員の採用や、厚生労働省が提唱する「チャレンジ雇用」の趣旨に沿った業務協力員（会計年度任用職員）の採用を着実に進めてきました。

その結果、区の令和2年6月1日現在の障害者雇用率は2.61%に達しており、法定雇用率の2.5%（令和3年3月以降は2.6%）を上回っています。今後も、民間の事業主に対して率先垂範する立場から、障害者雇用を継続的に進める必要があります。

令和元年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」が改正され、国および地方公共団体が率先して障害のあ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」を策定することとされました。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍を一層推進することが重要です。障害者の雇用、就業だけでなく、その特性や個性に応じて一人ひとりが能力を十分に発揮できる状況を目指す必要があります。

そこで、区は、障害者雇用を着実に推進し、障害のある職員の更なる活躍に資するため、「練馬区職員障害者活躍推進計画」を策定しました。本計画に基づき、誰もが働きやすく、活躍できる職場となるよう、着実に取組を進めていきます。

2 計画策定の主体

障害のある職員が活躍するためには、任命権者ごとに独自に検討・実施するのではなく、各任命権者が一体的に障害者の活躍推進に向けた取組を実施することが重要です。

そのため、本計画は各任命権者（※1）の連名で作成します。

（※1）練馬区長、練馬区議会議長、練馬区教育委員会、練馬区選挙管理委員会、練馬区代表監査委員、練馬区農業委員会

3 計画の位置づけ

本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項の規定に基づき策定する計画です。

本計画の策定にあたり、障害者自身の意見を可能な限り反映させるため、障害のある職員を対象としたアンケート調査を実施するとともに、練馬区障害者団体連合会への意見照会を行いました。

4 計画期間

令和3年度から令和7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、取組状況を把握・検証し、必要な対策を実施していきます。

5 周知・公表

計画は、区ホームページで公表するとともに、庁内グループウェアの掲示板への掲載により職員へ周知します。

計画の進捗状況についても同様の方法で公表します。

第2章 現状と目標

1 現状

(1) 障害のある職員の採用

区では、常勤職員の採用とともに業務協力員制度による非常勤職員（令和2年度からは会計年度任用職員）の採用を行っています。

常勤職員の採用は、「障害者を対象とする特別区職員採用選考」により行っています。この選考は、平成29年度まで身体障害者を対象に実施していましたが、平成30年度から受験対象に「知的障害者」および「精神障害者」を加えるなど、障害者採用の門戸を拡大してきました。

業務協力員の採用は、厚生労働省が提唱する「チャレンジ雇用」()の趣旨に沿って、自治体における業務経験を提供することを目的に実施しています。平成20年度に知的障害者を対象とする採用選考を開始し、令和元年度からは、受験対象を「精神障害者」および「身体障害者」にも広げるなどの対応を図っています。

「チャレンジ雇用」とは、国や地方公共団体において1～3年就業し、その業務経験をもとにハローワーク等を通じて一般企業等への就職実現を目指す取組です。

(2) 障害者雇用率の現状について

令和2年6月1日現在における区の障害者雇用率は、2.61%に達しており、法定雇用率(2.5%)を上回っています。

障害者のある職員の雇用人数および雇用率の推移

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
常勤職員	78	78	77	81	83
非常勤職員 (会計年度任用職員)	2	3	4	22	22
雇用率 (法定雇用率)	2.31% (2.3%)	2.33% (2.3%)	2.32% (2.5%)	2.60% (2.5%)	2.61% (2.5%)

令和3年3月1日以降、国および地方公共団体に係る法定雇用率は、従来の2.5%から2.6%に引き上げられています。

(3) 障害者定着率の現状について

障害者定着率の推移

年度		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
採用者数	常勤職員	1	1	—	4	5
	非常勤職員 (会計年度任用職員)	1	—	2	19	2
退職者数		—	—	1	—	—
定着率		100%	100%	50%	100%	100%

定着率の考え方

- ・ 常勤職員および非常勤職員(会計年度任用職員)における採用後1年間の定着率を算出
- ・ 非常勤職員(会計年度任用職員)については、厚生労働省が提唱する「チャレンジ雇用」の趣旨に基づき、一般企業等への就労により退職する場合は、離職者から除いています。

2 アンケートの実施

計画策定の参考とするため、令和2年11月に障害のある職員を対象として「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。

対象は、障害者手帳の所持を職員課に報告済の職員(会計年度任用職員含む)104名。
アンケートは無記名方式

職場等の満足度に関するアンケート調査

1 あなたの障害の種別で、当てはまる項目の に?をつけてください。

障害種別	身体	知的	精神
------	----	----	----

2 それぞれの質問について、最も当てはまる項目の に?を付けてください。
なお、(2)(5)(6)の項目で「やや不満」「不満」と回答した場合には、それぞれ回答欄下部にある点線の中から主に当てはまるものに?をつけてください。

(1) 区への全体評価(就職してから現在まで働いてみて)

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
----	------	---------	------	----

(2) 相談体制等の職場環境

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
----	------	---------	------	----

「やや不満」「不満」の内容として当てはまる項目の に?を付けてください。
遠慮なく相談できる環境 相談方法の周知
定期的な面談の実施 その他()

(3) 現在の仕事内容

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
----	------	---------	------	----

(4) 現在の業務量

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
----	------	---------	------	----

(5) 物理的な作業環境

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
----	------	---------	------	----

「やや不満」「不満」の内容として当てはまる項目の に?を付けてください。
休憩室の環境 導線の確保
就労支援機器の整備 その他()

(6) 勤務する上での障害への配慮

満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
----	------	---------	------	----

「やや不満」「不満」の内容として当てはまる項目の に?を付けてください。
障害特性に合った業務分担・業務指え 勤務時間 支援者の配置
状況に応じた在宅勤務活用 通勤支援 通院への配慮
その他()

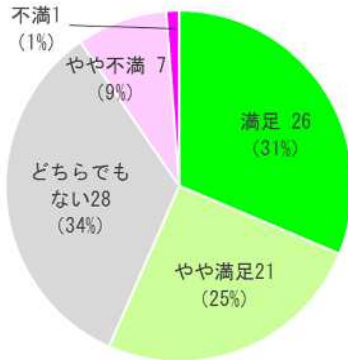
3 その他に要望等がありましたらご記載ください。

アンケートは以上になります。ご協力ありがとうございました。

調査方法等

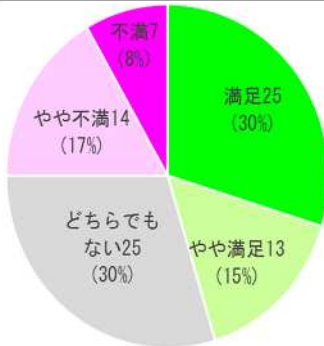
調査方法 無記名方式（交換便にて本人宛てアンケート配付）
 実施期間 令和2年10月30日から11月13日
 対象者 104名【常勤83：会計年度21】
 回答数 85名【回収率81.7%】

（1）区への全体評価 （区で実際に働いてみて感じる全体的な満足度）

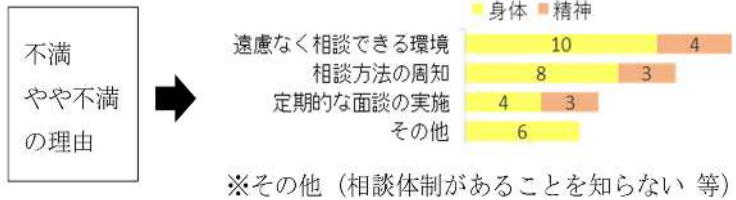


☞ 不満・やや不満の割合は全体の10%
 【内訳】身体7名、精神1名

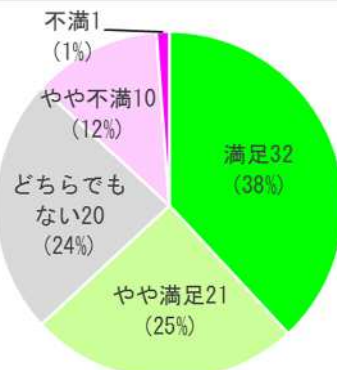
（2）相談体制等の職場環境 （困ったときに相談できる職場環境への評価）



☞ 不満・やや不満の割合は全体の25%
 【内訳】身体16名、精神5名

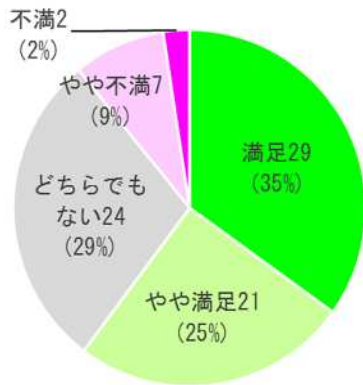


（3）現在の仕事内容



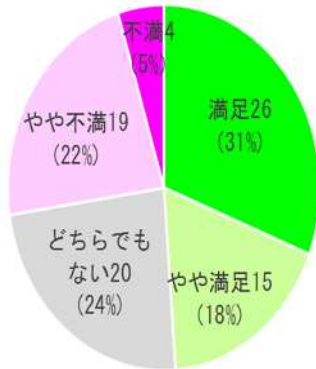
☞ 不満・やや不満の割合は全体の13%
 【内訳】身体7名、精神4名

(4) 現在の業務量



☞ 不満・やや不満の割合は全体の11%
【内訳】身体6名、精神3名

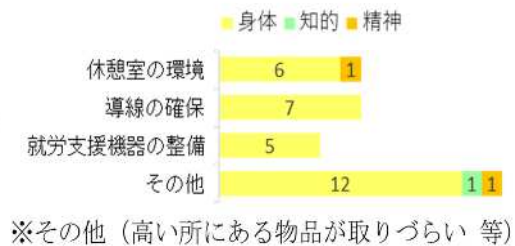
(5) 物理的な作業環境



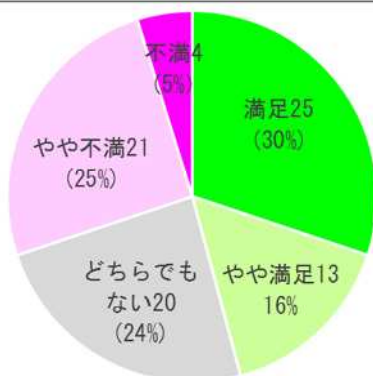
☞ 不満・やや不満の割合は全体の27%

【内訳】身体21名、知的1名、精神1名

不満
やや不満
の理由



(6) 勤務する上での障害への配慮



☞ 不満・やや不満の割合は全体の30%

【内訳】身体21名、精神4名

不満
やや不満
の理由



まとめ

☞ 全体的に「不満・やや不満」の回答が少なかった。

☞ 相談体制、物理的な作業環境、勤務する上での障害への配慮については、「不満・やや不満」の回答が比較的多かった。

3 目標

(1) 法定雇用率を超える目標の設定

民間の事業主に対して率先垂範する観点から、障害者雇用を推進し、計画終了年度である令和7年度までに雇用率3%の達成を目指します。

項目	目標値	目標年度
障害者雇用率 (※)	2.60%以上	令和3年度
	3.0%	令和7年度

令和3年3月1日以降、国および地方公共団体に係る法定雇用率は、従来の2.5%から2.6%に引き上げられました。

(2) 障害のある職員の職場定着

障害のある職員が、その能力を十分に発揮して活躍していくためには、障害の特性に応じて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、相談体制の確保等、職場定着のための取組を行い、採用後1年以内の定着率100%の達成を目指します。

項目	目標値	目標年度
定着率(※)	100%	令和3年度から 令和7年度

定着率の考え方

常勤職員および非常勤職員（会計年度任用職員）における採用後1年間の定着率を算出します。

第3章 障害者活躍に向けた取組

1 推進体制の整備

基本的な考え方

本計画の策定と計画の着実な推進のため、必要な体制を整備します。

(1) 障害者雇用推進者の選任

障害者の雇用の促進および雇用の継続を図るために必要な措置等を講じる責任者として「障害者雇用推進者」を選任します。

(令和元年12月5日に人事戦略担当部長を選任)

(2) 障害者活躍推進会議の設置

目標雇用率の達成や、障害のある職員が活躍するための職場環境の整備を組織全体で積極的に取り組むため、庁内の関係部署の責任者をメンバーとして設置します。メンバーには、障害者自身の意見を可能な限り取組に反映させるため、障害のある職員2名(係長級)を加えています。

メンバー

【リーダー】職員課長

【メンバー】財政課長、経理用地課長、人材育成課長、障害者施策推進課長、教育総務課長、選挙管理委員会事務局長、監査事務局長、都市農業課長、議会事務局次長および障害のある職員(係長級)2名

会議の役割

- 本計画の策定および次期計画の検討を行います。
- 計画実施状況の点検・見直し

定期的に会議を開催し、計画に掲載した当該年度の取組についての報告・点検を行います。実施状況の点検結果等を踏まえ、必要に応じて、取組内容の見直しを行います。

2 相談体制の整備

基本的な考え方

障害のある職員を対象に実施したアンケート調査では、職場の相談体制等に課題があるとする職員が全体の25%となっています。障害のある職員が相談しやすい環境を整えるため、職場の相談体制の充実を図ります。

障害のある職員の職業生活に関する相談および指導を行う者として、「障害者職業生活相談員」を選任します。
(令和元年12月5日に人材育成課職場環境係長を選任)

庁内相談窓口の設置

障害のある職員本人や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人材育成課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

管理監督者との面談の充実

職場において支障となっている事情等に関して、適切に対応するため、各所属の管理職員等による面談を実施します。

年3回の目標設定面談の中で職員の状況を確認し、状況に応じて「障害者職業生活相談員」や「相談窓口」を活用し、改善に向けた取組を行います。

3 職務の選定・マッチング

基本的な考え方

職員一人ひとりの障害特性や能力、要望等を十分に把握し、総合的な検討を行い、業務との適切なマッチングを図ります。

採用前面談の実施

採用後の配属職場や担当業務の選定を適切に行うため、採用前の「合格者面談」を実施します。本人の希望に応じ就労支援機関の職員等も同席するなど、職員一人ひとりの障害特性や能力、要望等を十分に把握します。

また、区で働く具体的なイメージを持つことができるよう、先輩職員による業務説明等の機会を設けます。

管理監督者との面談の実施

採用後も、各所属の管理職等による年3回の面談等を通じて、職員一人ひとりの障害特性や能力、要望等を確認し、業務との適切なマッチングを図ります。

4 チャレンジオフィス（新設）

基本的な考え方

障害者の就労促進に向け、業務経験の機会を提供する目的から、業務協力員（会計年度任用職員）を採用しています。各課で実施している業務管理や人事管理を一元的に行う組織を設置し、より効果的な就労支援を行います。

<チャレンジオフィスの役割>

- 現在、様々な職場に配置している業務協力員を、1つのオフィスに集約し、効果的に就労トレーニングを行います。
- 専門的知識を持ったジョブサポーター（再任用職員等）を配置し、本人および家庭を含めた福祉的なサポートも行います。
- 特別支援学校や就労支援事業所の生徒を実習で受入れていきます。

<イメージ図>

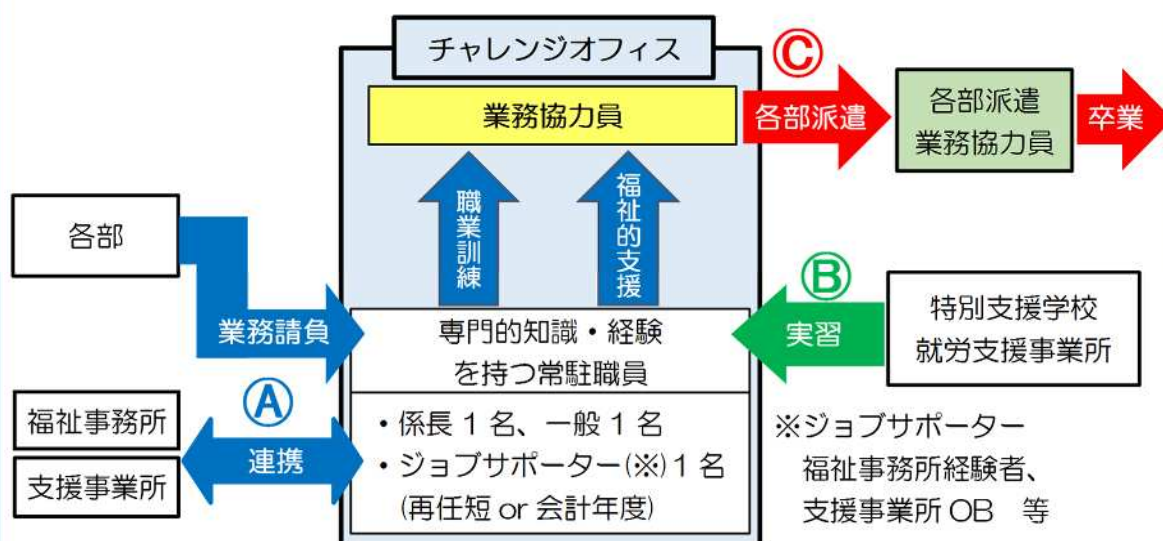
職業訓練の一環として、各部から軽作業を請け負う。

福祉事務所等と連携して、家庭状況等も含めた福祉的支援を行う。

区職員の採用、育成だけでなく、区の福祉施策の一つとして位置付け、特別支援学校や就労支援事業所の生徒の実習受入れも行う。

チャレンジオフィスでの活動を通じてマッチングを行い、各部に業務協力員として派遣する。

卒業後の民間就労についてもサポートしていく。



5 職員の採用・育成等

基本的な考え方

障害のある職員の採用や育成等を行うにあたっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」および「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて対応します。

(1) 障害のある職員の採用

募集案内時の対応

応募者が働くイメージを持ちやすいよう、入庁後に従事する職務の具体例を示すなど、必要な情報を提供します。

採用選考時の対応

拡大印刷や点字、筆談、手話通訳者による対応のほか、面接時に就労支援機関の職員等の同席を可能とするなど、採用選考の実施にあたり、必要な配慮を行います。

業務協力員の任用

業務協力員（会計年度任用職員）については、本人の希望や勤務状況等を踏まえた上で、公募によらない再採用による任用を行います。（上限2回まで）

また、公募によらない再採用の上限を超えた場合にも、再度応募できることとしています。

特別支援学校等の生徒の実習受入れ（インターンシップ）

「チャレンジオフィス」において、特別支援学校等の生徒を対象に実習の受入れを行い、障害のある職員の採用・育成につなげていきます。

(2) キャリア形成に向けた取組

実務研修や専門研修等を通じて、能力伸長や専門性の向上を図ります。

また、受講にあたっては、障害の特性等に応じた合理的配慮の提供を行います。

6 職場環境の整備

基本的な考え方

障害のある職員が安心して働くことができ、能力や意欲を最大限発揮できるよう、施設や就労支援機器等のハード面の整備を進めるとともに、柔軟な働き方の推進や障害に対する職場理解の促進など、ソフト面の施策も推進していきます。

施設環境の整備

障害特性に配慮した上で、合理的配慮の提供の観点から、執務環境や附帯設備等を整備していきます。

就労支援機器等の整備

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト等の就労支援機器の設置など、障害特性を踏まえた体制整備を推進します。

柔軟な働き方の推進

時差出勤の実施やテレワークの試行のほか、年次有給休暇の取得を推奨することで、柔軟に働き続けられる環境整備を推進します。

障害に対する職場理解の促進

eラーニング等の研修を通して、障害者雇用の理解促進を図ります。

7 優先調達等

基本的な考え方

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（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、区で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進します。

障害者就労施設等への発注等

優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注や、障害者雇用優良企業に認証されている企業等に対する競争入札における評価の加点等の取組を通じ、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

練馬区議会議長
練馬区教育委員会
練馬区選挙管理委員会
練馬区代表監査委員会
練馬区農業委員会