

目黒区障害者活躍推進計画 (令和3年度～令和7年度)

目 黒 区 長
目 黒 区 教 育 委 員 会
目 黒 区 議 会 議 長
目 黒 区 選 挙 管 理 委 員 会
目 黒 区 代 表 監 査 委 員

目次

第1	はじめに	1
1	背景と目的	1
2	計画の位置付け	1
3	計画期間	1
4	計画の対象となる障害者	1
5	周知・公表	1
第2	現状・課題	2
1	障害者雇用率	2
2	職場満足度等のアンケート調査	2
第3	目標設定	4
1	採用に関する目標	4
2	定着に関する目標	4
3	満足度に関する目標	5
第4	取組内容（各機関共通）	6
1	障害者の活躍を推進する体制整備	6
	（1）組織面	6
	（2）人材面	6
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	7
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
	（1）環境整備	7
	（2）募集・採用	7
4	働き方	8
5	その他支援体制	8

第1 はじめに

1 背景と目的

令和元年6月に、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。）が改正され、国及び地方公共団体の任命権者は、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（以下「障害者活躍推進計画」という。）の作成が義務付けられました。

本区においては、「目黒区障害者計画」において障害者の区職員採用の促進を計画事業として定め、一定数の採用に取り組んでいますが、目黒区障害者計画における充実事業との整合性を図りながら、採用の促進や採用後の定着支援等を含め、障害のある職員の更なる活躍を推進するため、「目黒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

本計画は、障害者雇用促進法第7条の3第1項¹⁾の規定に基づき定めるものです。

計画の作成に当たっては区の各任命権者が関与し、各機関（区長部局、教育委員会事務局、区議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局）がそれぞれ目標の達成に向けて連携して取組を行うため、各任命権者の連名としています。

3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

4 計画の対象となる障害者

本計画の対象となる障害者は、障害者雇用促進法第2条第2号の身体障害者、同条第4号の知的障害者及び第6号の精神障害者²⁾のほか、同法別表に掲げる身体障害に該当しない疾患、精神障害には至らない精神疾患又は高次脳機能障害により、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、若しくは職業生活を営むことが著しく困難な者とし、これらの障害者には、採用時に上記の障害を有する者だけでなく、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）を含みます。

5 周知・公表

計画を作成又は変更した場合は、職員に対し周知するとともに、区のホームページへの掲載等の方法により公表します。また、計画に定めた取組内容の実施状況についても、毎年1回以上公表します。

1) (障害者活躍推進計画の作成等)

法第7条の3 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施す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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2) (用語の意義)

法第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。

四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

第2 現状・課題

1 障害者雇用率

※各年6月1日現在

	平成30年	令和元年	令和2年
法定雇用率(%) ^{注1)}	2.50%	2.50%	2.50%
障害者雇用率(%) ^{注2)}			2.18%
区長部局	2.36%	2.38%	2.39%
教育委員会事務局	1.87%	1.39%	1.70%
雇用者数(人)【換算後】	56.0人	54.5人	58.5人
全職員数(人)【換算後】	2,689.5人	2,696.5人	2,823.0人

注1) 法定雇用率は、障害者雇用促進法施行令第2条³⁾により「100分の2.6(2.60%)」と定められています。ただし、平成30年から令和2年までは経過措置により「100分の2.5(2.50%)」となっていますが、令和3年3月1日からは本則が適用され、2.60%となります。

注2) 本区の障害者雇用率は、令和2年から、障害者雇用促進法第42条第1項⁴⁾に定める特例認定を受けており、区長部局と教育委員会事務局を合算して算出しています。このため、令和2年は、特例認定により算出した雇用率を掲載し、内訳として区長部局と教育委員会事務局の各雇用率を掲載しています。

なお、障害者雇用率については、常時勤務する職員が40人以上であると対象となるため、区議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局は除いています。

現状では、昨年6月の本区の障害者雇用率(2.18%)は法定雇用率(2.50%)を下回っています。令和3年3月1日から法定雇用率が2.60%に引き上げられることや障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、今後より一層、採用数の確保を図っていく必要があります。

2 職場満足度等のアンケート調査

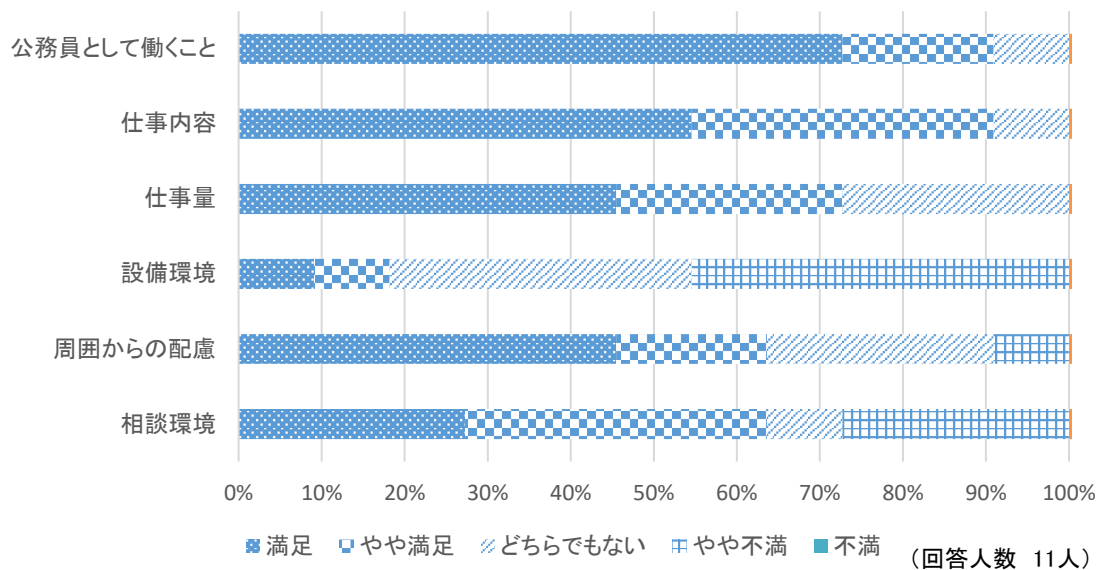
本計画の作成に当たり、身体障害者手帳等を所有する職員が日常業務の中でどのような問題を抱えているか、また、業務内容や職場環境等に関する満足度はどのくらいであるか等を確認するため、令和2年7月にアンケート調査を実施しました。

今回の調査結果について本計画に可能な限り反映しつつ、令和3年度のアンケート調査に向けてはより多くの回答数の確保を目指し、障害のある職員の意見を幅広く踏まえることができるよう取り組んでいきます。

³⁾ (法第三十八条第一項の政令で定める率)
施行令第2条 法第三十八条第一項の政令で定める率は、百分の二・六とする。ただし、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあつては、百分の二・五とする。

⁴⁾ (地方公共団体に勤務する職員に関する特例)
法第42条 地方公共団体の機関で、当該機関の任命権者及び当該機関以外の地方公共団体の機関(以下「その他機関」という。)の任命権者の申請に基づいて当該機関及び当該その他機関について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの(以下「認定地方機関」という。)に係る第三十八条第一項及び第四十条の規定の適用については、当該その他機関に勤務する職員は当該認定地方機関のみに勤務する職員と、当該その他機関は当該認定地方機関とみなす。
一 当該認定地方機関と当該その他機関との人的関係が緊密であること。
二 当該認定地方機関及び当該その他機関において、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こと。

《参考》 令和2年度職場満足度等のアンケート調査結果



意見としては、

- ・ 区民へのサービスを通じて、社会に貢献していることを強く感じられる。
- ・ やりがいがあり、区民から直接的又は間接的に感謝されるととても嬉しい。

といった公務員として勤務していることや仕事内容について満足度が高い一方で、

- ・ 休憩スペースが十分でない。
- ・ (内部障害だと) 外見では障害者であることがわからないことから、周囲からの配慮は得られない。
- ・ 障害者が働きやすい環境には、仕事内容や量だけでなく、上司・同僚等の周囲の理解・配慮が欠かせない。

といった職場環境や上司・同僚等、周囲からの配慮について一定の課題があることも窺えます。

障害のある職員が将来にわたって安定して勤務するためには、個々の障害特性ごとに自己の能力を発揮できる職場配置や事務分担を検討していくとともに、障害のある職員に対し、周囲がその特性を理解し、必要に応じて支援、協力できる環境整備が必要となります。

第3 目標設定

1 採用に関する目標

【目標（各機関共通）】

法定雇用率の早期達成に向け、次年度以降の退職状況を踏まえながら計画的に採用を進めます。

令和3年3月1日から法定雇用率が2.60%となることから、雇用率の早期達成に向けては、障害のある職員の次年度以降の退職状況を踏まえながらより一層の採用の促進を図ります。

常勤職員及び再任用職員の採用に関しては区長部局にて一括して実施しているため、各機関（教育委員会事務局、区議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局）を合わせた目標としています。

なお、会計年度任用職員の採用は、任命権者ごとに行うため、採用に当たっては、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえた対応を検討します。

●評価方法

次年度以降の定年退職等の状況も確認しながら、採用の促進を図り、毎年6月1日時点の障害者雇用率の状況を確認します。

2 定着に関する目標

【目標①（区長部局、教育委員会事務局）】

今後定着に関するデータを蓄積し、整理・分析していくことで、障害のある新規採用職員の採用1年後の定着率が100%となるよう努めます。

障害者雇用率の維持及び向上には、新規採用数の拡充だけでなく、採用後も長く勤務し続けることが重要となります。現在、本区においては定着率に関する十分なデータが蓄積されていないため、毎年度1回、障害のある新規採用職員の1年後の定着状況を確認することにより、定着率に関するデータの整理・分析を進め、障害のある職員の定着を図っていきます。

●評価方法

障害のある新規採用職員について、次年度4月1日時点の在籍状況を確認します。

【目標②（区議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局）】

障害に関する理解促進・啓発のための研修・セミナー等への職員の参加や、配置に備えた個々の障害特性ごとの業務の切り分けを検討します。

障害のある職員が配置されていない場合も、スムーズに障害者雇用に取り組むことができる環境整備を検討します。

●評価方法

毎年1回以上、研修・セミナー等への参加や業務の切り分けの検討状況を確認します。

3 満足度に関する目標

【目標①（区長部局、教育委員会事務局）】

毎年度、満足度に関するアンケート調査を実施し、満足度の向上を目指します。

障害のある職員の採用後の定着に向けては、満足度の向上が必要です。そのためには、個々の障害特性に応じた適切な業務内容及び業務量の把握、休憩室等の環境整備、上司・同僚等の周囲からの配慮、相談体制の確保等が重要となります。アンケート調査により、職業生活において障害のある職員の状況やその意向を確認し、満足度の向上と長く勤務し続けることができる職場体制の構築を目指します。

●評価方法

毎年度アンケート調査を行い集計、満足度の状況を確認します。

【目標②（区議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局）】

アンケート調査の結果を踏まえ、配置に備えた個々の障害特性ごとの業務の切り分け等の必要な対策を検討します。

職場満足度の向上が定着できる職場づくりにつなげるため、区長部局や教育委員会事務局で行うアンケート調査の結果を踏まえ、今後の配置に備えた対策を検討します。

●評価方法

毎年1回以上、アンケート調査の結果を踏まえた検討状況を確認します。

第4 取組内容（各機関共通）

1 障害者の活躍を推進する体制整備

（1）組織面

ア 障害者雇用推進者として「人事課長（区長部局）」及び「教育政策課長（教育委員会事務局）」を選任しています。

障害者雇用推進者は、障害者雇用全体の責任者として、本計画における取組内容への実施状況等について点検を行います。

※障害者雇用推進者とは、障害者雇用促進法第78条第1項⁵⁾に定める者で、主に「障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務等」を行います。

イ 障害者職業生活相談員として「人事係長」を選任しています。

障害者職業生活相談員は、障害のある職員の職業生活における相談者として相談に係る要領等について周知を図ることなどを通じて障害のある職員が相談しやすい環境を整えながら、相談体制の確保に努めます。

※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⁶⁾に定める者で、主に「障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導等」を行います。

（2）人材面

ア 障害者職業生活相談員に選任される者については、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します。

イ 個々の障害特性を正しく理解することが、職場環境や事務分担等への配慮につながるため、障害に関する理解促進・啓発のための研修やセミナー等を職員に周知し、参加を促します。

⁵⁾（障害者雇用推進者）

法第78条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任しなければならない。

一 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

二 障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務

三 第三十八条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

四 第三十八条第七項、第三十九条第二項及び第四十八条第五項の規定による勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務

五 第四十条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による公表及び第八十一条第二項の規定による届出を行う業務

⁶⁾（障害者職業生活相談員）

法第79条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定める数以上の障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者（厚生労働省令で定める者に限る。）に限る。以下この条及び第八十一条において同じ。）である職員（常時勤務する職員に限る。以下この項及び第八十一条第二項において同じ。）が勤務する事業所においては、その勤務する職員であつて、厚生労働大臣が行う講習（以下この条において「資格認定講習」という。）を修了したもののその他厚生労働省令で定める資格を有するものの中から、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 障害のある職員の個々の障害特性や能力等を踏まえ、所属にて事務分担を検討します。また、各所属に対して今後アンケート調査等を行い、個々の障害特性ごとに対応可能な業務の切り出し、新規業務の創出に努めます。

イ 自己申告制度における、障害のある職員と所属長との面談の機会等を通じて、配慮が必要な事項や現在の業務内容との適合性を確認し、その内容を人事課と所属長とのヒアリングを通じて共有した上で、職場配置を検討します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 環境整備

ア アンケート調査等を通じて、障害のある職員の要望を踏まえながら、必要に応じた環境整備を検討します。また、各設備について障害のある人、ない人を問わず共用する場合においては、誰もが適切に利用することができるよう促します。

イ 職務上の支障が生じないよう、個々の障害特性に応じ、執務室内における必要な配慮を保つことができるよう各部署に周知します。

ウ アンケート調査等を通じて、障害のある職員の要望を踏まえながら、可能な範囲内において職業生活における適切な配慮に努めます。例えば、面談や研修といった各場面において、個々の障害特性に応じ、手話通訳者の依頼や座席配置への配慮等を行います。

(2) 募集・採用

ア 新規採用前の面接や面談等を通じて、個々の障害特性に応じた配慮が必要な事項を確認し、その内容を踏まえながら職場配置を検討します。

イ 障害のある新規採用者が配属される職場については、事務分担等を適切に行うことができるよう、人事課から所属長に対し、配慮が必要な事項等の情報提供を行います。

ウ 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、又は特定の障害に限定すること。
- ・自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・「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こと。
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

4 働き方

個々の障害特性に応じた多様な働き方の導入を検討します。

個々の障害特性、障害の状態等に応じて、通勤への負担軽減等を図るため、テレワークの導入や時差出勤の活用等、個々の実情に合った働き方の選択肢が広がるよう検討します。

5 その他支援体制

障害者全体の活躍の場の拡大を推進するため、「目黒区による障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づき、障害者就労施設等への発注に配慮します。

目黒区障害者活躍推進計画 (令和3年度～令和7年度)

目黒区総務部人事課

電話 03-5722-9650

FAX 03-3715-8852

E-mail jinji02@city.meguro.tokyo.jp

令和3年3月作成