

目黒区障害者活躍推進計画 (令和8年度～令和12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 周知・公表.....	1
第2 現状・課題	2
1 障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率.....	2
2 採用に関する現状・課題.....	2
(1)障害者を対象とした採用選考による職員の採用状況.....	2
(2)採用に関する課題.....	2
3 定着に関する現状・課題.....	3
(1)障害のある常勤職員の定着状況.....	3
(2)オフィス・サポーターの定着状況.....	3
(3)定着に関する課題.....	3
4 職場満足度に関する現状・課題.....	4
(1)職場満足度のアンケート調査結果.....	4
(2)職場満足度に関する課題.....	4
第3 目標設定(各機関共通)	5
1 採用に関する目標.....	5
2 定着に関する目標.....	5
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)障害者雇用推進体制.....	6
(2)相談・支援体制.....	6
2 障害者の活躍の基本となる業務の選定・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)職務環境.....	7
(2)障害者の雇用に対する理解の促進.....	7
(3)募集・採用.....	7
(4)働き方.....	8
4 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の作成が義務付けられました。

当区では、令和2年度に「目黒区障害者活躍推進計画(令和3年度～令和7年度)」(以下「前計画」という。)を策定し、障害のある職員が職業生活において活躍できるように取り組んできました。

この度、前計画の計画期間が満了することから、これまでの取組状況を踏まえ、新たに「目黒区障害者活躍推進計画(令和8年度～令和12年度)」(以下「本計画」という。)を策定しました。

本計画では、法定雇用率の早期達成を目指して採用活動をより一層推進するとともに、障害のある職員が安定的に働くことができるよう、職場環境の整備等の定着支援にも注力し、区の「人財」である障害のある職員が活躍し、一層輝けるよう取り組んで参ります。

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項の規定に基づき定める「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。

また、本計画に基づく取組は、障害者基本法に基づき別途策定する「目黒区障害者計画」において、その基本理念の実現のために推進する施策の一つとして掲げています。

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)が目標の達成に向けて連携し、一体となって取組を行うため、各任命権者の連名としています。

3 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

4 周知・公表

計画を作成し、又は変更した場合は、職員に対し周知するとともに、目黒区公式ウェブサイトにより公表します。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。

第2 現状・課題

1 障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率

※各年6月1日現在

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
法定雇用率 ^{注1)}	2.50%	2.60%	2.60%	2.60%	2.80%	2.80%
障害者雇用率 ^{注2)}	2.18%	2.27%	2.26%	2.39%	2.43%	2.25%
雇用者数【換算後 ^{注3)} 】	58.5人	62.0人	62.5人	66.0人	67.0人	65.5人
全職員数【換算後 ^{注3)} 】	2,682人	2,737人	2,771人	2,766人	2,755人	2,909人

注1) 法定雇用率は、障害者雇用促進法施行令第2条により定められており、令和8年7月1日からは3.00%に引き上げられる予定です。

注2) 当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。

なお、障害者雇用率については、令和8年4月1日時点で常時勤務する職員が36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。

注3) 障害者雇用率制度における算定対象となる職員数は、原則、1週間の所定の勤務時間が30時間以上の職員を1人分、20時間以上30時間未満の職員を0.5人分とし、それよりも所定の勤務時間の短い職員は算定の対象外とします。

なお、障害者については、1週間の所定の勤務時間に加えて、その障害の種別や程度によって決まります。

2 採用に関する現状・課題

(1) 障害者を対象とした採用選考による職員の採用状況

障害者を対象とする特別区職員採用選考による常勤職員の採用を進めてきたほか、障害者を対象とした会計年度任用職員であるオフィス・サポーター^{注)}の職を設置し、令和4年度から任用を開始しました。

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
採用者数【実人数】	2人	3人	4人	4人	3人	3人
うち常勤職員	2人	3人	3人	3人	2人	2人
うちオフィス・サポーター	-	-	1人	1人	1人	1人

注) オフィス・サポーターは、全庁の定型的な事務や軽作業等を担う、障害のある会計年度任用職員です。

(2) 採用に関する課題

現状では、令和7年6月の当区の障害者雇用率(2.25%)は法定雇用率(2.80%)を下回っています。さらに、令和8年7月1日から法定雇用率が3.00%に引き上げられるため、法定雇用率との乖離が大きくなる懸念があります。この状況を踏まえ、法定雇用率の早期達成に向けて、採用活動をより一層推進していく必要があります。

3 定着に関する現状・課題

前計画の計画期間とその前年度における障害者を対象とした採用選考により採用した職員の定着状況は下記のとおりです。このうち、常勤職員については、令和4年度を除き、目標の100%を達成することができました。また、オフィス・サポーターについては、採用を開始した令和4年度から令和6年度までの期間における退職者はおらず、毎年度目標を達成することができています。

(1) 障害のある常勤職員の定着状況

採用年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
採用者数	2人	3人	3人	3人	2人
退職者数	採用1年目 ^{注1)}	0人	0人	1人	0人
	採用2年目 ^{注2)}	0人	0人	0人	-
	採用3年目 ^{注3)}	0人	0人	0人	-

注1)採用年度末時点における退職者数とします。

注2)採用翌年度末時点における退職者数とします。

注3)採用翌々年度末時点における退職者数とします。

(2) オフィス・サポーターの定着状況

採用年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
採用者数 ^{注1)}	-	-	1人	1人	1人
退職者数	新規任用(1年目) ^{注2)}	-	-	0人	0人
	再度任用(2年目) ^{注3)}	-	-	0人	0人
	再度任用(3年目) ^{注4)}	-	-	0人	-

注1)採用者数は、その年度に新たに採用となったオフィス・サポーターの人数とし、再度の任用は含みません。

注2)新規任用した年度末時点における退職者数とします。

注3)新規任用した翌年度末時点における退職者数とします。

注4)新規任用した翌々年度末時点における退職者数とします。

(3) 定着に関する課題

障害者を対象とした採用選考により採用した職員の定着状況について、令和4年度を除き、退職者はありません。

しかし、令和2年度以降に採用した職員19人のうち、採用後3年以内に病気休職となったことのある職員は4人おり、採用した職員の約5人に1人が短期間に病気休職となっていることとなります。このことから、障害のある職員の安定的な就労に課題があると受け止めています。

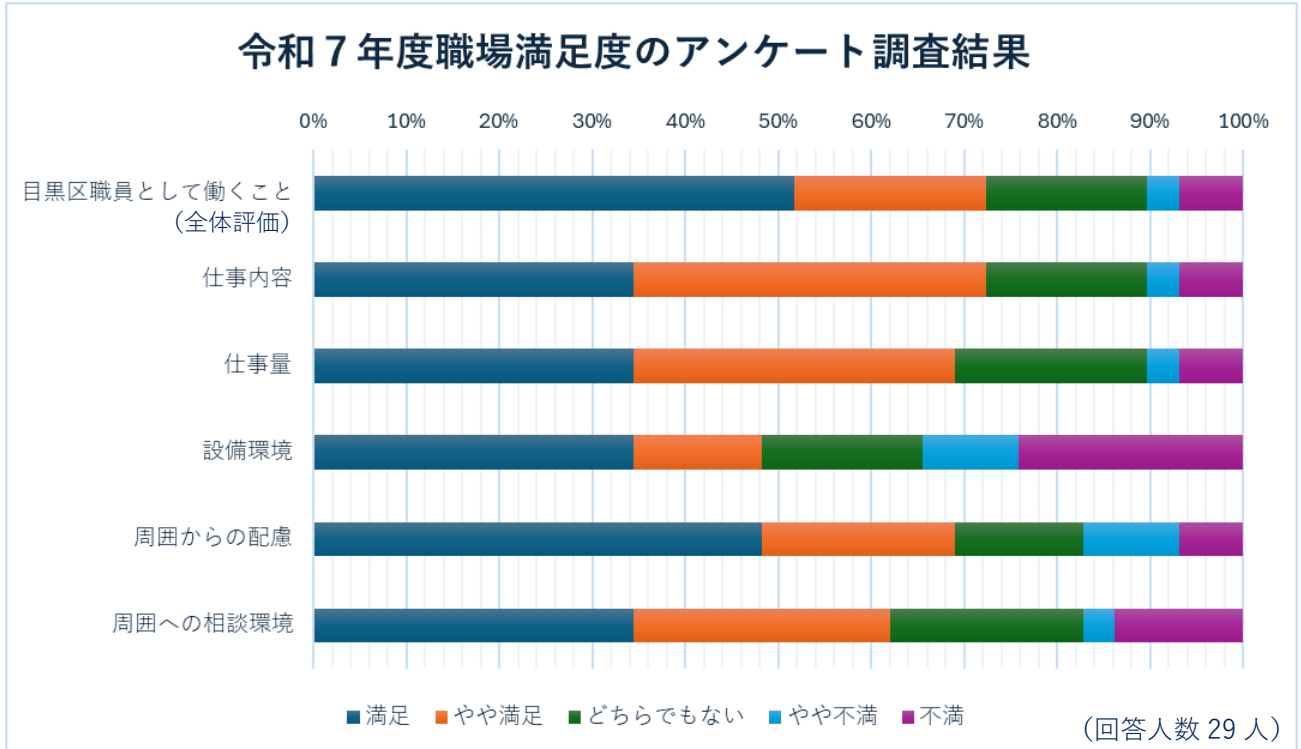
障害者は、仕事の内容や勤務環境に慣れるまでに、障害のない職員と比べて長い時間を要し、また、障害者のうち精神障害者は、その障害が周囲に見えにくく、要因となる疾患が多様であるためにその支援に個別性が求められ、採用後の職場定着のためには適切な配慮やより丁寧な対応が求められます。

そのため、精神障害に限らず、全ての障害のある職員が職業生活において安定して能力を発揮できるよう、定着支援に注力していく必要があります。

4 職場満足度に関する現状・課題

(1) 職場満足度のアンケート調査結果

本計画の策定にあたり、障害者手帳等を所有する職員に対し、職業生活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把握するため、アンケート調査を実施しました。



【寄せられた主な意見】

- ・配属職場で配慮してもらっている。
- ・上司への相談がしづらい環境にある。
- ・配属職場以外への相談先が多数にわたり、どこへ相談していいかわからない。
- ・定期的に人事課と面談をして、実態把握及び問題点の改善をしてほしい。
- ・障害に対する周囲の職員の理解・配慮が不足していると感じる。
- ・障害特性に配慮した業務内容や業務量を検討してほしい。
- ・個人情報保護等の観点から執務室内で補助機能が入っている私物端末が使えず、苦勞することがある。
- ・休憩スペースが不足している。
- ・執務室が狭い。

(2) 職場満足度に関する課題

「目黒区職員として働くこと」の満足度(アンケート調査結果における「満足」及び「やや満足」の割合)が72.4%である一方、「設備環境」の満足度は48.3%と低い結果となっており、障害のある職員にとって、設備環境面にどのような課題があるのかを把握することが求められます。また、「周囲への相談環境」の満足度は62.1%とやや低い結果となったため、障害のある職員との対話の機会を設け、現状や要望を的確に把握し、障害のある職員の意見を十分に踏まえながら、改善を進めていく必要があります。

第3 目標設定(各機関共通)

1 採用に関する目標

【目標】

積極的な採用活動を行い、本計画期間内において法定雇用率の早期達成を目指します。

法定雇用率の早期達成に向けて、引き続き障害者を対象とする特別区職員採用選考による常勤職員の採用を進めるほか、会計年度任用職員であるオフィス・サポーターの採用をより一層推進します。

また、会計年度任用職員の採用は任命権者ごとに行うため、各任命権者は障害者雇用促進法の趣旨を踏まえた採用を検討します。

●評価方法

毎年度、6月1日時点の障害者雇用率を算出します。

2 定着に関する目標

【目標】

障害者を対象とした採用選考により採用した職員の定着率が100%となることを目指します。

障害者雇用率の向上には、新規採用を推進するだけでなく、採用後も長く安定的に勤務し続けることが重要となるため、毎年度、障害者を対象とした採用選考により採用した職員の定着状況を把握し、定着に関するデータの整理・分析を行います。その際には、障害のある職員の病気休職の状況にも注視していきます。

また、障害のある職員の職場への定着を図るため、人事課が、障害のある職員の職業生活における状況を把握し、定着支援の取組を拡大していきます。

●評価方法

障害のある職員の採用1年目から3年目までの各年度末時点の退職状況をもって評価します。

3 満足度に関する目標

【目標】

障害のある職員の「目黒区職員として働くこと(全体評価)」に対する満足度を現状(=72.4%)より向上させることを目指します。

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。障害のある職員の職業生活における現状と要望を把握し、障害のある職員が長く勤務し続けることができる職場体制の構築を図り、区の職員として働くことに対する満足度の向上を目指します。

●評価方法

毎年度、障害のある職員を対象とした満足度に関するアンケート調査を行うことにより、仕事に対する満足度を把握します。

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)障害者雇用推進体制

ア 障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図るために必要な措置を講ずる責任者として、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「障害者雇用推進者」に選任します。

※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 人事課制度・定数係が区の障害者雇用推進に関する業務を担当し、本計画の策定・改定、本計画における取組内容の実施状況等についての点検、取組の推進、必要に応じて関係職員を交えた意見交換の機会の確保等を行います。

(2)相談・支援体制

ア 障害のある職員の職業生活に関する相談・指導を行う者として、人事課人事係長、人事課制度・定数係長及び教育政策課教育人事係長を「障害者職業生活相談員」に選任します。

障害者職業生活相談員は、障害のある職員が職業生活において相談しやすい体制を整え、その能力を最大限に発揮できるよう支援します。

障害者職業生活相談員に選任される者は、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。

※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。

イ 相談体制を整備します。

障害のある職員の相談先として、障害者職業生活相談員及び保健室に加え、障害に関する専門的知識を有する職員を人事課制度・定数係に配置し、相談体制のより一層の充実を図り、その相談先や相談方法等を明確にして、障害のある職員が相談しやすい環境を整えます。

必要に応じて就労支援機関等との連携を強化し、専門的知見を取り入れるなど、最適な方策を検討します。

また、障害のある職員の配属所属の所属長は、当該職員と定期的に面談を実施し、障害の状態、特性、配慮事項等を的確に把握した上で、職務内容や業務量に関し、合理的配慮の提供に努めます。

ウ 配属所属への相談支援を行います。

上記イの相談先においては、障害のある職員だけでなく、その職員が配属された所属に対する相談支援の充実を図り、障害者雇用や障害のある職員への配慮に関する助言を行います。

エ 障害のある職員との定期的な面談を実施します。

人事課が障害のある職員との定期的な面談の機会を設け、障害の状態、特性、配慮事項等を的確に把握します。

人事課は、障害のある職員の意向を尊重しつつ、その配属所属に対して、障害に関する情報を共有することによって、障害のある職員にとっても働きやすい職場となるように支援します。

2 障害者の活躍の基本となる業務の選定・創出

ア 採用面接や定期面談を通じて、障害のある職員の個々の障害特性や能力等を把握し、その内容を踏まえた職場配置を検討します。

イ 障害のある職員の配属所属においては、個々の障害特性に応じた業務の切り出しに努めるとともに、個々の能力等を踏まえた事務分担の検討を行います。

ウ オフィス・サポーターの活躍の場として「オフィス・サポートセンター」を設置し、全庁的な定型業務、軽作業などの補助的な業務を所掌します。

また、全庁的に業務の切り出しに関する調査を実施する等、オフィス・サポーターの業務の新規創出に努めます。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1)職務環境

障害のある職員の職業生活における適切な配慮を確保するため、定期的な面談やアンケート調査を通じて要望を把握し、必要に応じた環境整備を検討します。

環境の整備は、ハード面だけでなく、職務遂行に必要な器具の提供、手話通訳者の依頼、座席配置の配慮など、個々の障害特性に配慮した必要な支援の提供に努めます。

(2)障害者の雇用に対する理解の促進

障害者と一緒に働くことに対する理解を促進するため、職員に向けて積極的に情報の発信を行います。

例えば、障害者雇用に対する理解を促進するための職員向け研修の実施や、区の障害福祉部門の作成する「目黒区障害者差別解消法対応ハンドブック」及び「目黒区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」などの資料を用いて職員に周知・啓発します。

また、厚生労働省の作成する「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」などの外部機関の資料を用いて職員に周知・啓発します。

(3)募集・採用

ア 障害者を対象とする特別区職員採用選考により、常勤職員の計画的な採用を行います。

イ オフィス・サポーターの採用をより一層推進していけるよう、障害特性に配慮した職や選考方法の導入を検討し、また、区で働く障害のある職員の活躍や区が障害者にとって働きやすい職場であることを積極的に発信することで、多様な人材の確保を図ります。

- 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。
- エ 採用選考の実施にあたり、障害特性に応じて、面接時の就労支援機関の職員の同席、意思伝達方法の変更等、必要な配慮を行います。

(4)働き方

- ア 障害のある職員が、個々の障害特性、障害の状態に応じた働き方ができるよう、テレワークや時差出勤、各種休暇制度など、導入済み制度の利用等を促進します。
- イ 障害のある職員が個々の実情に合った働き方の選択肢が広がるよう、障害特性や障害の状態に応じた柔軟な働き方に対応した制度の導入を検討します。

4 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8年度～令和12年度)

目黒区総務部人事課

電話 03-5722-9654

FAX 03-3715-8852

E-mail jinji03@city.meguro.tokyo.jp

令和8年3月作成