

# 第2期板橋区障がい者活躍推進計画 (令和6年度～令和8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

# 目次

---

<b>1</b>	<b>策定にあたって.....</b>	<b>1</b>
	(1) 策定趣旨.....	1
	(2) 計画の位置付け.....	1
	(3) 策定主体.....	1
	(4) 計画期間.....	1
	(5) 計画の周知・公表.....	1
<b>2</b>	<b>障がい者雇用率・雇用状況.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>取組目標.....</b>	<b>2</b>
	(1) 採用に関する目標.....	2
	(2) 定着に関する目標.....	3
	(3) 満足度に関する目標.....	3
<b>4</b>	<b>取組内容.....</b>	<b>4</b>
	(1) 障がい者の活躍を推進する体制整備.....	4
	① 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任.....	4
	② 障がい者活躍推進チームの設置.....	5
	③ 配属職場における体制の強化.....	5
	(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.....	5
	(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.....	6
	① 職務環境の整備.....	6
	② 募集・採用.....	6
	③ 働き方・キャリア形成.....	6
	④ 定着支援・その他人事管理.....	6
<b>5</b>	<b>障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進.....</b>	<b>7</b>

# 1 策定にあたって

## (1) 策定趣旨

区では、令和2年8月に策定した「板橋区障がい者活躍推進計画」（以下「計画」）に基づき、障がい者雇用や環境整備などの積極的な取組を行ってきました。

この度、現計画期間が終了することに伴い、これまでの成果と課題を踏まえつつ、さらなる障がい者雇用率の向上や障がいのある職員が活躍できる職場づくりの推進などに向けて、第2期計画を策定しました。

第2期計画では、法定雇用率の引き上げを見据えながら、計画的な雇用に取り組むとともに、引き続き、障がいのある職員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できる職場づくりや、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などに取り組んでいきます。

## (2) 計画の位置付け

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第1項に定める「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。

※障害者雇用促進法における障害者とは、同法第2条1項の規定により、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、または職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

## (3) 策定主体

障がいのある職員の活躍を一体的に推進するため、本計画は各任命権者の連名で策定します。

## (4) 計画期間

令和6年度～令和8年度（3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) 計画の周知・公表

障害者雇用促進法第7条の3第4項および第5項の規定に基づき、計画を策定・変更したときは、職員に周知するとともに、区ホームページへの掲載などにより公表します。

## 2 障がい者雇用率・雇用状況

障害者雇用促進法第40条および同施行令第8条に基づき、地方公共団体の任命権者は、毎年6月1日現在の障がい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、各年の状況は下表のとおりです。

区分／年度		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
雇用者数(換算) ※1	常勤・再任用	91人	94人	97人	103人
	短時間勤務職員※2	3人	3.5人	2人	4人
	合計	94人	97.5人	99人	107人
雇用率 (法定雇用率)		2.40% (2.5%)	2.42% (2.6%)	2.45% (2.6%)	2.55% (2.6%)
常勤職員の新規採用人数		4人	6人	6人	5人
常勤職員の採用後1年間の定着率		100%	100%	100%	—

※1：雇用者数(換算)とは、障害者雇用率の算出ルールに基づき計算した人数です。常勤・再任用の重度身体・知的障がい者は1人を2人分で計算し、短時間勤務職員の重度でない身体・知的障がい者は1人を0.5人分で計算しています。

※2：短時間勤務職員とは、週所定労働時間20時間以上30時間未満の職員をさします。

## 3 取組目標

### (1) 採用に関する目標

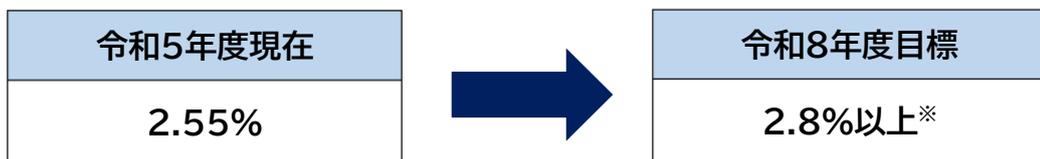
国・地方公共団体の法定雇用率※は、下表のとおり引き上げられます。

区分／年度	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
法定雇用率	2.6%	2.8%(0.2増)	3.0%(0.2増)

※法定雇用率とは、従業員に占める身体・知的・精神障がい者の割合のことで、障害者雇用促進法により、法定雇用率の達成が義務付けられています。

前記の法定雇用率の引き上げを見据え、計画的かつ積極的な障がい者（常勤職員・会計年度任用職員）の採用を行い、雇用率の向上を図ります。

### 障がい者雇用率（毎年6月1日現在）

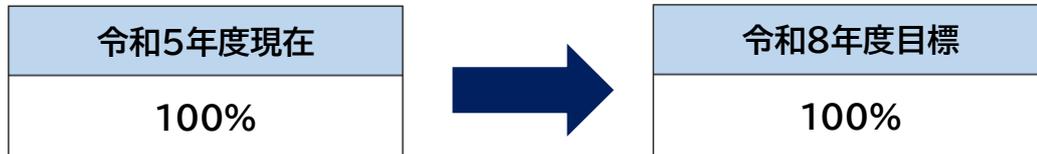


※令和8年7月からの法定雇用率（3.0%）の達成にも努めます。

### （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などに応じて、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行い、定着率の維持を図ります。

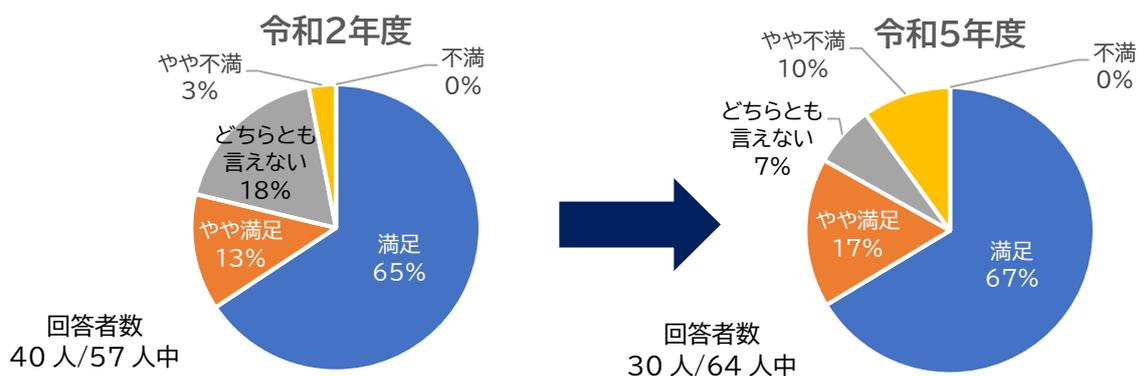
### 採用後1年間の定着率



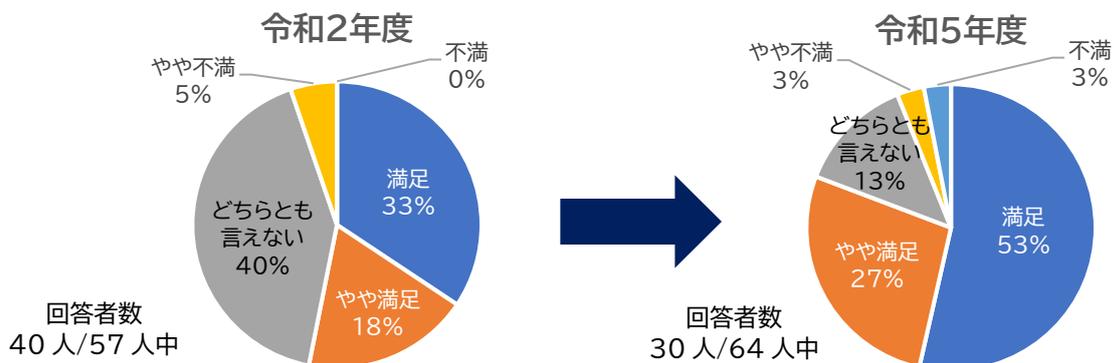
### （3）満足度に関する目標（グラフは端数処理で内訳の和が100%にならない場合あり）

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。過去の満足度アンケート結果（一部抜粋）は、以下のとおりです。

#### ① 区役所に就職し、現在働いていることについて、どう感じていますか



## ② 現在の仕事内容について、どう感じていますか。



この結果を踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

今後も、障がいのある職員に対して、定期的にアンケートを実施して実態を把握するとともに、今後の取組に活用して満足度の向上を図ります。

### 満足・やや満足の割合

令和5年度現在	目標
①83% ②80%	計画期間内に90%以上

## 4 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

全庁で計画を推進していくための体制を整備し、研修などの取組を通じて、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・障がい政策課などの職員を選任します。

※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項に基づき選任するもので、障がいのある職員の職業生活に関する相談・指導を行います。

## ② 障がい者活躍推進チームの設置

- 人事課や障がい政策課などの関連部署、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・見直しなどを行います。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、必要に応じて面談などを行いながら、日々の業務が円滑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、情報収集環境の整備などを実施し、全職員の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全職員が認識し、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・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、適切か否か面談など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。
- 職務の選定・創出にあたっては、係内の業務にとらわれず、必要に応じて課内などに範囲を拡大して行います。
- チャレンジ就労※（障がいのある会計年度任用職員）の推進・拡大を目的に、令和5年4月に障がい政策課に新設した「障がい者活躍推進係」において、各課の定型業務を集約して行うだけでなく、業務の創出や業務範囲の拡大なども検討し、効果的な運営を行います。

※チャレンジ就労とは、障がいのある方を対象に、区役所で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、一般企業などへの就職を支援する制度です。

### (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を行います。

#### ① 職務環境の整備

- 庁舎内・その敷地などにおいて、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・設備など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。
- チャレンジ就労において、障がいのある方のニーズに即した任用期間の設定など、効果的な運営に向けた見直しに取り組んでいきます。また、庁内業務の経験を積む機会を創出し、一般企業への就労や「障害者を対象とする特別区職員採用選考」の受験などにつなげ、障がいのある方の自立支援を促進します。

#### ③ 働き方・キャリア形成

- テレワークや時差勤務など、障がい特性や個々の状況に応じた多様で柔軟な働き方を推進します。
- 障がいのない職員と同様の枠組みの中で、キャリア形成支援を行います。また、人事異動に際しては、個別の障がい特性や状況などを踏まえた配慮を行います。

#### ④ 定着支援・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など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、本人の同意を得たうえで、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・人事課などによる面談を実施し、本人の不安を解消するなど、安心して働けるように支援を行います。

- 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などを確認し、必要に応じて人事課と連携して対応します。
- 採用後に、疾病や障がいなど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。

## 5 障がい者就労施設等からの物品等の調達推進

「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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などを通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

第 2 期板橋区障がい者活躍推進計画  
(令和 6 年度～令和 8 年度)

編集・発行

板橋区 総務部 人事課

〒173-8501 板橋区板橋 2-66-1

電話:03-3579-2070

FAX:03-3579-4162

Eメール:so-jinji@city.itabashi.tokyo.jp

令和 6 年 3 月作成

※本計画では、読みやすく見やすい書体「ユニバーサルデザインフォント」を使用しています。