

第1期障がい者活躍推進計画の実施状況について

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を目的とした「板橋区障がい者活躍推進計画」（令和2～5年度）の実施状況について、以下のとおり報告する。

1 目標の達成度

(1) 採用に関する目標（早期の法定雇用率の充足、さらなる雇用率の向上）

年月日	R4. 6. 1 時点 (※)	R5. 6. 1 時点 (※)	R6. 4. 1 時点 (速報値)
区の雇用率	2.45%	2.55%	2.57%
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.8%
障がいのある常勤職員 の新規採用者数 (毎年4月1日時点)	6人	5人	8人

※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、厚生労働大臣に通報している6月1日現在の数値。

【今後の課題】

① 国・地方公共団体の法定雇用率の引き上げ（下表参照）

年月	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)

② 除外率(※)の引き下げ

板橋区の場合、除外率5%が適用されていたが、令和7年度から除外率引き下げにより、除外率の適用対象外となる。除外率の引き下げがあると、基礎職員数(母数)が増えるため、雇用率の減少につながる。

※除外率とは…障がい者の就業が一般的に難しいと認められる業種(保育士・保健師など)については、基礎職員数(母数)を計算する際に職員数を控除できる制度(障がい者雇用の義務を軽減する制度)。

【今後の方向性】

区の雇用率は、年々上昇しているが、法定雇用率を達成できていない状況である。また、法定雇用率の引き上げや除外率の引き下げを見据えて、常勤職員だけではなく、会計年度任用職員についても、計画的かつ積極的な採用を行い、雇用率の向上を図っていく。

(2) 定着に関する目標（常勤職員の採用1年後の定着率100%）

年度	令和4年度	令和5年度
定着率	100%	100%

※採用1年後以降も現時点で退職なし。

【今後の方向性】

引き続き、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、定着率の維持を図っていく。

(3) 満足度に関する目標（初年度の割合を上回る）

年度	令和2年度	令和5年度
満足度（※）	①78%	①83%
	②51%	②80%
アンケート回答者数	40人/57人中	30人/64人中
アンケート結果の傾向	● 令和2年度…「どちらとも言えない」の割合が多い ● 令和5年度…「どちらとも言えない」の割合が減り、「満足」「やや満足」が増 ※障がい者職員の採用前面談や、配属部署との事前面談などによって、障がいに対する理解が深まるとともに、ミスマッチが減り、満足度の向上につながっていると分析。	

※障がいのある職員を対象とした満足度アンケート「①現在働いていること」「②現在の仕事内容」に対する満足・やや満足の割合。

2 令和5年度の主な取組

- 障がい者職員の採用前面談や、配属部署との事前面談などを実施
- 障がい政策課の発信で、区の対応方針に基づく、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職場内研修を実施
- 障害者職業生活相談員（障害者の職業生活に関する相談・指導を行う者）として、既任3人に加え、人事課・障がい政策課職員を新たに5人選任
- 令和5年12月に、障がい者活躍推進チーム会議（電子会議室形式）を実施し、第2期計画の内容を検討
- 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、チャレンジ就労（障がいのある会計年度任用職員）の推進・拡大を検討