

---

# 文京区職員障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和9年度)

文京区長  
文京区教育委員会  
文京区代表監査委員  
文京区選挙管理委員会  
文京区議会議長



文京区



---

# 目 次

## Ⅰ はじめに

- (1) 策定の趣旨
- (2) 計画の位置付け
- (3) 計画期間
- (4) 公表・周知

## 2 前計画の目標達成状況と今後の課題

## 3 本計画の目標

## 4 本計画の目標達成に向けた取組

# I はじめに

## (1) 策定の趣旨

区では、令和2年度に「文京区職員障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）」（以下「前計画」という。）を策定し、障害者である職員の活躍推進に向けて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、障害者雇用率の向上と障害者である職員の更なる活躍推進に向けて、新たに「文京区職員障害者活躍推進計画（令和7年度～令和9年度）」（以下「本計画」という。）を策定しました。

本計画では、法定雇用率の引上げを見据え、障害者である職員の計画的・継続的な採用による障害者雇用率の向上に取り組むとともに、引き続き、障害者である職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、安心して働くことができる職場環境の整備に取り組んでまいります。

## (2) 計画の位置付け

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。

なお、区全体で障害者である職員の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連名で計画を策定します。

## (3) 計画期間

令和7年度～令和9年度（3年間）

※ 計画期間内においても、毎年度の取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## (4) 公表・周知

障害者雇用促進法第7条の3第4項及び第5項の規定により、計画を作成・変更したときは、職員向け電子掲示板への掲載等により職員に周知するとともに、区ホームページで公表します。

なお、本計画は、毎年度の障害者雇用率の算定や障害者である職員の採用終了等に伴い、更新します。

## 2 前計画の目標達成状況と今後の課題

### (1) 採用に関する目標

法定雇用率及び区長会において決定された障害者雇用率の目標（３％）を早期に達成するために、毎年度継続的に障害者である職員を複数人採用することを目標とします。

#### 【指標】 障害者雇用率の推移

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
区の障害者雇用率	1.98%	1.96%	2.13%	2.12%	2.03%

※ 法定雇用率及び区の障害者雇用率は、各年度６月１日現在

※ 地方公共団体の特例認定により、区長部局とその他の部局において一元的に雇用率を算定しています。

#### 【評価・今後の課題】

区の障害者雇用率は、直近10年間でみると法定雇用率に達している年度があるものの、新規採用職員の増加等による職員数全体の増加と障害者である職員の定年退職等による影響等により、令和６年度において2.03%であり、法定雇用率である2.8%を達成するには至っていません。

法定雇用率については、令和８年７月に3.0%への引上げが予定されており、今後も、継続的・計画的に障害者である職員を採用していく必要があります。

区では、これまで継続的に常勤職員の採用を行ってきましたが、今後は、障害の種別等に応じ、柔軟な働き方を選択できるよう、会計年度任用職員の採用の拡大について検討する必要があります。

## (2) 定着に関する目標

特別区人事委員会が実施する障害者を対象とする職員選考により採用した職員について、採用から1年経過後の定着率を100%とすることを目標とします。

### 【指標】障害者を対象とする職員選考の採用者数と定着率の推移

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
障害者を対象とする職員選考の採用者数	1人	2人	4人	4人	4人
1年経過後の定着率	100%	100%	100%	100%	75%

### 【評価・今後の課題】

特別区人事委員会が実施する障害者を対象とする職員選考により採用した職員について、採用から1年経過後の定着率は、令和5年度までの過去4年間で100%を維持しています。

採用した職員が離職せずに、様々な部署で活躍できるようにするため、職場への定着支援について積極的に取り組むとともに、複数年度の数値目標を設定し、定着率の推移をより適切に把握する必要があります。

### 【参考】一般企業の就職後の障害別職場定着状況

障害の種別	1年経過後の定着率
発達障害	71.5%
知的障害	68.0%
身体障害	60.8%
精神障害	49.3%

出典：「障害者の就業状況等に関する調査研究」

平成29年4月独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

### (3) 満足度に関する目標

毎年度障害者である職員を対象にその満足度についてアンケートを実施し、前年度の結果を上回ることを目標とします。

【指標】文京区に就職し、働いていることについての全体評価に関するアンケート

年度（有効回答数）	R 2 (20人)	R 3 (24人)	R 4 (23人)	R 5 (25人)
満足	80%	53%	52%	60%
やや満足	10%	30%	35%	36%
やや不満	0%	17%	11%	0%
不満	10%	0%	2%	4%
満足・やや満足の割合	90%	83%	87%	96%

#### 【評価・今後の課題】

令和3年度は目標を達成することができなかったものの、令和4年度及び令和5年度は目標を達成することができました。

定着率を向上させていくには、障害者である職員が高い満足度を感じることができる環境において、自らの仕事に取り組んでいくことが不可欠であるため、引き続き障害者である職員の働きやすい環境づくりについて検討していく必要があります。

## 3 本計画の目標

### (1) 採用に関する目標

毎年度計画的・継続的に障害者である職員を複数人採用し、法定雇用率及び区長会において決定された障害者雇用率の目標（３％）の早期達成を目標とします。

#### 【指標】障害者雇用率の推移

年度	R 6	R 7	R 8	R 9
法定雇用率	2.8%	2.8%	2.8%	3.0%
区の障害者雇用率	2.03%	2.04%		

※ 法定雇用率及び区の障害者雇用率は、各年度６月１日現在

※ 地方公共団体の特例認定により、区長部局とその他の部局において一元的に雇用率を算定しています。

※ 国・地方公共団体の法定雇用率は、令和８年７月に３.０％に引き上げられます。

### (2) 定着に関する目標

特別区人事委員会が実施する障害者を対象とする職員選考により採用した職員について、採用後１年間の定着率を１００％とするとともに、採用後３年間の定着率を７５％以上とすることを目標とします。

#### 【指標】障害者を対象とする職員選考の採用者数と定着率の推移

年度	R 6	R 7	R 8	R 9
障害者を対象とする職員選考の採用者数	４人	７人		
採用後１年間の定着率	７５％			
採用後３年間の定着率	７５％			

※ 採用後の定着率は、各年度３月３１日現在

### (3) 満足度に関する目標

毎年度障害者である職員を対象にその満足度についてアンケートを実施し、「満足・やや満足」の割合を90%以上とすることを目標とします。

【指標】文京区に就職し、働いていることについての全体評価に関するアンケート

年度（有効回答数）	R 6 (27人)	R 7 ( 人)	R 8 ( 人)	R 9 ( 人)
満足	59%			
やや満足	37%			
やや不満	0%			
不満	4%			
満足・やや満足 の割合	96%			

※ 毎年度のアンケート結果は、集計次第公表します。



## 4 本計画の目標達成に向けた取組

### (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

#### ア 障害者雇用推進者の選任

障害者である職員の雇用促進及び雇用の継続等を図るために必要な措置等を講ずるため、総務部職員課長を障害者雇用推進者に選任します。

#### イ 障害者職業生活相談員の選任

障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導に関する業務等を実施するため、総務部職員課の職員等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、職務に関する内容はもちろん、作業環境や人間関係に関することまで相談ができることとし、必要に応じて障害者である職員本人や所属に対して指導することで、障害者である職員が安心して職業生活を送れるような体制を整えます。

#### ウ 研修の実施

研修や情報収集環境の整備等を実施し、全職員の障害に対する理解促進を図り、啓発を行います。

### (2) 障害者である職員の活躍の基本となる職務の選定・創出

ア 障害者である職員の配属職場の所属長は、面談などにより、障害者である職員の障害特性を理解した上で、職務の選定や創出を行います。

イ 障害者である職員の配属職場の所属長は、障害者である職員の意見を聴きながら、業務量の増減を調整するなど、随時事務分担を変更します。

ウ 障害者である職員の配属職場の所属長は、障害者である職員の職務の選定や創出、事務分担の変更をする際は、必要に応じて、係内の業務だけでなく、課内の業務まで範囲を広げることとします。

### (3) 障害者である職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### ア 職場環境の整備

- 文京シビックセンター(執務室)の各階においてバリアフリースペースを整備し、障害者である職員が利用しやすい環境を整えています。
- 障害者である職員の障害特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備等に合理的な配慮を講ずるとともに、職務の遂行に必要な器具等が生じた場合は、職員の意向に寄り添いながら、助言や器具の提供といった支援を行います。

#### イ 募集・採用

- 特別区人事委員会が実施する障害者を対象とする職員選考により、計画的に常勤職員の採用を行います。  
また、会計年度任用職員の採用の拡大について検討を行います。
- 募集・採用にあたっては、以下のような不適切な取扱いはありません。
  - ・ 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
  - ・ 自力で通勤できる、介助者なしで業務遂行が可能、「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
  - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

#### ウ 働き方・キャリア支援

- 自己都合を含む時差勤務制度の活用や、在宅勤務が可能な環境を整備することにより、障害者である職員の通勤等による負担を軽減し、多様な働き方を実現します。
- 昇任選考については、他の受験者との公平性に留意した上で、障害者である職員の障害特性に応じて必要な措置を講ずること、受験しやすい環境を整備します。
- 障害者である職員の配属職場の所属長や障害者職業生活相談員等による定期的な面談等により、障害特性に配慮した能力開発や配置の検討を行い、キャリア形成の相談や支援を行います。

#### エ 定着支援・その他人事管理

- 採用前面談を実施し、障害特性や必要な配慮等を正確に把握するとともに、職場で円滑に業務が行えるよう、本人の同意を得た上で、配属先に対して配慮事項の情報共有を行います。
- 常勤職員について、本人が希望する場合、採用前に会計年度任用職員として任用し、採用前の不安を解消し、安心して働くことができるように支援を行います。

### (4) その他

#### ア 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

障害者施設等で就労する障害者の自立の促進に資するため、区が行う物品等の調達に際し、障害者就労施設等から調達の推進を図ることを目的として、毎年度、障害者就労施設等からの物品等の調達方針を策定しています。

今後も、障害者就労施設等への物品等の発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

#### イ 周知及び公表

本計画については、目標達成に向けて、文京区の職員全体で取り組む必要があることから、職員ポータル（職員向け電子掲示板）に掲出します。

また、区の取組状況を対外的に周知するため、区ホームページにも掲出します。

文京区職員障害者活躍推進計画  
(令和7年度～令和9年度)

令和7年4月発行  
令和7年12月更新

文京区 総務部 職員課 人事係  
〒112-8555 文京区春日 1-16-21  
電話：03-5803-1144